

ONCI-23-B2
EVALUACIÓN A LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN EL COMPONENTE DE CONCURSOS DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA, SEDE BOGOTÁ

1. **PRESENTACIÓN**
2. **OBJETIVO GENERAL**
3. **ALCANCE**
4. **RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN Y PLANES DE MEJORAMIENTO FORMULADOS**
5. **LIMITACIONES DURANTE LA EVALUACIÓN**
6. **EFFECTIVIDAD DE LOS CONTROLES**
7. **ZONA DE RIESGO GENERAL**
8. **TRASLADO DE RIESGOS Y NOTIFICACIÓN A OTRAS INSTANCIAS DE CONTROL**
9. **CONCLUSIONES**

1. PRESENTACIÓN

Como parte del proceso de planeación basado en riesgos, realizado por la Oficina Nacional de Control Interno (ONCI), se incluyó dentro del Plan Nacional del Sistema de Control Interno para la vigencia 2023, la auditoría ONCI-23-B2 Evaluación a la Gestión de Talento Humano en el componente de concursos de la Universidad Nacional de Colombia, Sede Bogotá.

Conforme a lo indicado por el Régimen Legal de la Universidad, la Ley 30 de 1992 “Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior” y el Decreto 1210 de 1993 “Por el cual se reestructura el régimen orgánico especial de la Universidad Nacional de Colombia”, disponen que la Universidad Nacional de Colombia tiene un régimen especial de autonomía según el cual puede publicar su propio reglamento y organizar su propio sistema de carrera administrativa, con base en ello, el Consejo Superior Universitario, adoptó su estatuto. Al respecto, el Capítulo V del Estatuto de Personal Administrativo, establece como uno de los principios de la carrera administrativa, el mérito para la selección e ingreso, promoción por concurso y permanencia en la misma.

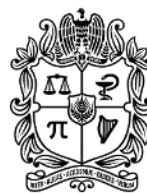
En el marco de lo anterior, la ONCI realizó en la presente vigencia la evaluación al componente de concursos (de méritos públicos y de provisionalidad y encargo) de la Universidad Nacional de Colombia en el nivel nacional, de la cual se destacan las siguientes conclusiones relacionadas con la información de los concursos abiertos (2018-2019), y con la presente evaluación:

i). En relación con el concurso de méritos realizado por la Universidad en las vigencias 2018 y 2019, la ONCI identificó la entrega del sistema de concursos por parte del operador técnico a la instancia responsable una vez finalizado el proceso (Secretaría Técnica de la Comisión Nacional de Carrera Administrativa – DNPAA); no obstante, se evidenció que no se establecieron Acuerdos de Niveles de Servicio entre el operador técnico del concurso y la DNPAA, relacionados con el ciclo de vida del sistema y aspectos técnicos posteriores a la entrega del sistema y de la información; de igual forma, no se identificaron acuerdos internos entre la DNPAA y la DNED (disponibilidad de la información en el sitio web y seguridad de los datos). Esta situación se manifestó en la Observación Número 1: Ausencia de Niveles de Servicio entre las instancias responsables de la gestión de la Información, del Concurso Abierto 2018 - 2019.

Adicionalmente, respecto a la información física y electrónica del concurso público referido, la ONCI definió la Observación Número 2: TRD desactualizada, en relación con la gestión de archivos físicos y/o electrónicos de los concursos públicos y abiertos 2018.



Finalmente, en el marco de la evaluación realizada por la ONCI durante los meses de febrero y marzo de 2023, se verificó la gestión efectuada con la “Denuncia anónima proceso 66 de 2022 Sede Bogotá. Proceso 066 para escoger en provisionalidad un enfermero auxiliar 53402”, la cual fue enviada a la ONCI por medio de comunicación electrónica del



7 de julio de 2022 (08:31), y de la cual, esta oficina realizó traslado por competencia a la Secretaría Técnica de la Comisión Nacional de Carrera Administrativa (por medio de oficio N.1.011.687-22 del 8 de julio de 2022).

De lo anterior, se identificó que la primera línea de defensa de los procesos internos de la Sede Bogotá (Comité de Carrera Administrativa de la Sede Bogotá) emitió respuesta oportuna y de fondo al reclamante (4 de agosto de 2022, a través de oficio CNCA-28-22), lo cual quedó incorporado en el numeral **6.3.3** del informe de evaluación precitado (Respecto a los casos mencionados en los antecedentes de la presente evaluación: Sede Bogotá, Nivel Nacional y Sede de La Paz).

En este sentido, la ONCI consideró pertinente efectuar la evaluación planteada en las Sedes: Bogotá, Medellín, Manizales y Palmira. Adicionalmente, la ONCI determinó llevar a cabo la evaluación durante el periodo comprendido entre el 10 de mayo y el 31 de julio de 2023.

2. OBJETIVO GENERAL

Evaluar los mecanismos de control establecidos en la normativa interna de la Universidad para el desarrollo de los procesos internos para la provisión transitoria de empleos vacantes del personal administrativo de la Sede Bogotá (encargos y nombramientos provisionales). Adicionalmente, efectuar seguimiento a la segunda línea de defensa (Comité de Carrera Administrativa de la Sede Bogotá) a las quejas y reclamos de la vigencia 2022. Lo anterior, con el fin de identificar aspectos a mejorar en la institución, en el componente de Talento Humano.

3. ALCANCE

La evaluación estuvo orientada a verificar los mecanismos de control establecidos en la normativa interna de la Universidad para el desarrollo de los encargos y cargos provisionales del personal administrativo en la Sede Bogotá, que se encuentren finalizados y que se hayan desarrollado en las vigencias 2022 y abril 30 de 2023, y respecto al Sistema de Quejas y Reclamos, la vigencia 2022; y de otro lado, el cumplimiento de las funciones del Comité de Carrera Administrativa de la Sede Bogotá, en relación con el proceso de provisión transitoria de empleos vacantes del personal administrativo de la Sede Bogotá (encargos y nombramientos provisionales).

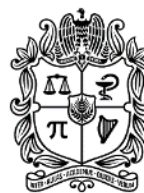
Cabe precisar que, conforme al análisis inicial realizado por la ONCI, en el marco de la reunión de instalación efectuada con el área a evaluar, se determinó ajustar el alcance respecto al tiempo, definiendo que el periodo de análisis de los procesos internos será del 2022 al 30 de abril de 2023, lo cual se encontraba establecido inicialmente en el periodo comprendido entre 2021 y 2022.

El área evaluada fue la División de Personal Administrativo Sede Bogotá, dado su rol de secretario técnico del Comité de Carrera Administrativa de la Sede Bogotá. El periodo durante el cual se llevó a cabo la evaluación fue entre el 10 de mayo y el 31 de julio de 2023.

4. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN Y PLANES DE MEJORAMIENTO FORMULADOS

Durante el proceso auditor la ONCI realizó observaciones para cada uno de los aspectos evaluados que así lo ameritaron, sobre las cuales la División de Personal Administrativo de la Sede Bogotá y la Comisión Nacional de Carrera Administrativa, formuló acciones de mejora que consideró pertinentes, con la finalidad de eliminar las causas que originaron las observaciones mencionadas.

Conforme a la metodología definida por la ONCI para la identificación, categorización y tratamiento de las observaciones derivadas de las evaluaciones realizadas por esta Oficina, a continuación se presentan las observaciones Tipo II; y las acciones de mejoramiento formuladas para la eliminación de las causas que las originaron; el seguimiento a la implementación de tales acciones será realizado por la ONCI, con base en el avance de los compromisos de mejoramiento suscritos por dicha dependencia:



Observación No.1 Debilidades en la aplicación de la planeación de los procesos internos (modalidad de encargos y provisionalidad) del personal administrativo, de la Sede Bogotá.

Situación Evidenciada:
 En verificación realizada por la ONCI a los 48 procesos internos de selección en la modalidad de encargos y provisionalidad de las vigencias 2022 hasta abril de 2023, se identificaron aspectos que deben ser objeto de mejora alineados con la planeación de objetivos, los cuales se encuentran relacionados con: la estructura de las etapas de la convocatoria y su publicación, modificaciones al proceso, tiempos establecidos, recursos humanos y logísticos no contemplados en la definición inicial del proceso, protocolo de la declaración ética, formalización inicial de la actualización del perfil del cargo por parte de las áreas, que fueron identificados en los análisis realizados por la ONCI y plasmados en cada uno de los apartes anteriores del informe.

IMPACTO	Acción de Mejora			
	Código - Descripción (SoftExpert)	Entregable	Responsable Ejecución	Período de ejecución
MEDIA	CI 1330 Modificar el Procedimiento UPR.08.007.017 en los siguientes aspectos: - Establecer nuevos plazos en proporción a la cantidad de personas inscritas o reclamaciones recibidas. - Regular impedimentos, recusaciones y criterios éticos de los funcionarios que gestionan el proceso.	Soportes que evidencian el desarrollo de la acción de mejora: - Procedimiento formalizado ante el Sistema de Calidad	División de Personal Administrativo	22 de julio de 2023 31 de marzo de 2024

Observación No.3 Incertidumbre operativa frente a la aplicación de lineamientos emitidos por la CNCA

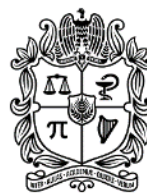
Situación Evidenciada:
 En verificación realizada por la ONCI, se identificó que la CNCA emitió lineamientos a través de las comunicaciones CNCA-002-22 del 16 de enero de 2023, CNCA-034-23 del 11 de mayo de 2023 y la Circular 01 del 30 de septiembre de 2022, en relación con: i) prohibición de la utilización de listado de ganadores para proveer nuevas vacantes, ii) revisión de requisitos en procesos para proveer vacantes por encargo y iii) no aplicación de pruebas para procesos de encargo con un (1) solo inscrito.

Las directrices referidas, según lo indicado por la DPA, generaron dificultades originadas en la incertidumbre operativa debido a los cambios normativos generados por la CNCA, los cuales según lo expresado por la DPA "afectan la eficiencia del proceso y la prestación del servicio". En este sentido, la DPA propuso al cuerpo colegiado tener en cuenta la necesidad de efectuar "cambios normativos" que fortalezcan el proceso y la comunicación entre la CNCA y los Comités de Carrera Administrativa de las Sedes, ajustando los lineamientos inicialmente impartidos.

Frente a lo anterior, la ONCI no evidenció soportes documentales que permitieran identificar el análisis de impacto operativo efectuado por las subcomisiones operativas y técnicas de la CNCA, elaborado de manera previa a la emisión de las directrices emitidas desde septiembre de 2022, así como tampoco el sustento normativo (legal y técnico) de los lineamientos definidos por la CNCA. Este aspecto fue consultado por la ONCI a la Secretaría Técnica de la Comisión, a través del oficio N.1.011-475-23 del 1 de junio de 2023 dirigida al Jefe de la División de Personal Administrativo de la Sede Bogotá y cuya respuesta se recibió a través del oficio CNCA-042-23 del 6 de junio de 2023.

Es pertinente indicar que por medio del oficio CNCA-048-23 del 20 de junio de 2023, la CNCA dio a conocer a las instancias competentes, el resultado del análisis de las propuestas expuestas, dando a conocer lo acordado por los integrantes de la comisión, en relación con: i). Permitir el uso de resultados previos obtenidos en los procesos de selección transitoria en la modalidad de nombramientos provisionales para proveer las nuevas vacantes de los cargos que correspondan al mismo código de perfil, previa oferta de la vacante en la modalidad de encargo, ii)- En los procesos de selección transitoria en la modalidad de encargos y nombramientos provisionales, operar la preclusión de los términos para cada una de las etapas de los procesos, iii). En los procesos de selección transitoria en la modalidad de encargos se aplicará la prueba de conocimientos aun cuando solo se presente un servidor de carrera administrativa al proceso.

IMPACTO	Acción de Mejora			
	Código - Descripción (SoftExpert)	Entregable	Responsable Ejecución	Período de ejecución
MEDIO	CI 1331 Definición de la metodología a llevarse a cabo al interior de la Subcomisión Estratégica de la CNCA, consistente en la realización de reuniones de socialización con delegados de los Comités de Carrera Administrativa de las Sedes, sobre algunas situaciones de manera excepcional y que sean consideradas de muchísima relevancia en lo que tiene que ver con los lineamientos de política en materia de carrera administrativa.	Metodología de trabajo que se implementará al interior de la Subcomisión Estratégica / soporte documental de socialización de la metodología	Comisión Nacional de Carrera Administrativa	1 de septiembre de 2023 30 de noviembre de 2023



Observación No.4 Falta de implementación del módulo de selección en el Sistema de Información SARA en la DPA.

Situación evidenciada:
 En verificación realizada por la ONCI, se identificó que la DPA, en el desarrollo de los procesos internos de selección en la modalidad de encargos y provisionalidad, ha incorporado en el desarrollo de sus funciones la automatización de buenas prácticas requeridas para garantizar el desarrollo de los procesos internos.

Por su parte, la Dirección Nacional de Personal Académico Administrativo lideró en la vigencia 2022 la actualización del Sistema de Información SARA, incorporando funcionalidades para el manejo de la información relacionada con la selección de personal en este tipo de procesos, de lo cual aportó a la ONCI soportes documentales que dan cuenta del avance en la vigencia referida; no obstante, la DPA dio a conocer a la ONCI (oficio B.1.009.22-0591-23 del 26 de mayo de 2023) que la interacción entre las dependencias se dio en el marco de la socialización del proyecto y sus avances, pero a la fecha de la comunicación no se ha dado la entrega funcional, por ende la DPA actualmente se encuentra desarrollando sus procesos internos de selección de manera aislada al Sistema de Información SARA: “*dadas las necesidades urgentes de la Sede y el limitado alcance del módulo de SARA, actualmente la División explora posibilidades de automatización adicionales. Este avance tecnológico se requiere para garantizar las mínimas promesas de valor para los usuarios finales del proceso (provisión de empleos de manera oportuna, con personal idóneo)*”, lo cual se efectuaría de manera independiente por la DPA, al sistema de información SARA.

IMPACTO	Acción de Mejora			
	Código - Descripción (SoftExpert)	Entregable	Responsable Ejecución	Período de ejecución
MEDIO	CI 1332 Participación activa en las reuniones semanales sobre procesos de selección que lidera la Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo, para evidenciar las necesidades de la Sede Bogotá. Gestionar ante el Grupo de Información de Talento Humano y la División Nacional de Personal Administrativo las modificaciones necesarias para que las funcionalidades del Sistema de Información - SARA respondan a las necesidades del servicio.	Soportes que evidencian el desarrollo de la acción de mejora: - Cronograma de mesas de trabajo entre DNPAA y DPAD. - Solicitudes de inclusión de las necesidades en los desarrollos a implementar.	División de Personal Administrativo	22 de julio de 2023 14 de diciembre de 2023

5. LIMITACIONES DURANTE LA EVALUACIÓN

Durante el desarrollo de la presente evaluación no se presentaron limitaciones que imposibilitaran el cumplimiento de los objetivos propuestos.

6. EFECTIVIDAD DE LOS CONTROLES

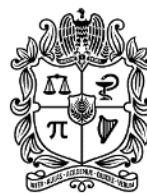
El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), establece que dentro de las actividades de monitoreo que le corresponde efectuar a las Oficinas de Control Interno, se debe identificar la efectividad de los controles diseñados y definidos por la entidad pública.

Teniendo en cuenta que la ONCI solicitó a la DPA, relacionar los controles adicionales a los institucionalmente definidos (como primera línea de defensa) en relación con los procesos internos para la provisión transitoria de empleos vacantes del personal administrativo, esa instancia mediante comunicación 0591 del 26 de mayo de 2023 dio a conocer los siguientes nueve (9) riesgos y “acciones”, los cuales fueron detallados en el informe final.

Con base en la información proporcionada de los controles, el equipo evaluador de la ONCI identificó la relevancia de cada una de las “acciones” establecidas frente a los posibles riesgos identificados. No obstante, para la definición adecuada del control se hace necesario tener en cuenta el diseño de los controles definido por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en la “Guía para la Administración de los Riesgos de Gestión, Corrupción y Seguridad Digital y el Diseño de Controles en Entidades Públicas”, lo cual fue manifestado en la Observación Número 5 denominada “Deficiencia en el Diseño de los Controles”.

Observación No.5 Deficiencia en el diseño de los controles.

Situación evidenciada:
 La DPA, dio a conocer a la ONCI controles (como primera línea defensa) aplicados a los procesos internos orientados a la provisión transitoria de empleos vacantes del personal administrativo (encargos y nombramientos provisionales), que se consideran relevantes y pertinentes para asegurar de manera razonable el cumplimiento de los objetivos a alcanzar en cada uno de los procesos (objetivo 3 numeral 4 de la comunicación B.1.009.22-0591-23 del 26 de mayo de 2023). No obstante, se identificaron aspectos en el diseño del control que no son coherentes con lo establecido por el



DAFP y que no permiten identificar aspectos como periodicidad, segregación y autoridad del responsable, propósitos, entre otros. Asimismo, estos controles no se encuentran formalmente establecidos en el Sistema de Gestión de la Calidad que, si bien no es obligatoria su incorporación en el sistema, la fortaleza de su documentación y estandarización radica en que las actividades de control sean parte del día a día de las operaciones de la entidad.				
IMPACTO	Acción de Mejora			
	Código - Descripción (SoftExpert)	Entregable	Responsable Ejecución	Período de ejecución
MEDIO	CI 1333 Modificar el Procedimiento UPR.08.007.017 en los siguientes aspectos: - Presentar la propuesta de implementación de controles en el SIGA para el desarrollo de procesos de selección	Soportes que evidencian el desarrollo de la acción de mejora: - Procedimiento formalizado ante el Sistema de Calidad	División de Personal Administrativo	22 de julio de 2023 31 de marzo de 2024

7. ZONA DE RIESGO GENERAL

De acuerdo con las observaciones referidas en el presente informe de evaluación, la zona de riesgo general resultante de la evaluación se ubicó en zona de RIESGO MEDIA (54,28%) resultante del análisis del desarrollo de los procesos internos para la provisión transitoria de empleos vacantes del personal administrativo (encargos y nombramientos provisionales), y demás aspectos mencionados en el informe final de evaluación.

8. TRASLADO DE RIESGOS Y NOTIFICACIÓN A OTRAS INSTANCIAS DE CONTROL

Con respecto a las observaciones identificadas por la ONCI, no se realizó traslado a la Dirección Nacional de Veeduría Disciplinaria, dado que ninguna de ellas fue de impacto tipo I.

9. CONCLUSIONES

Objetivo específico número 1: Evaluación al cumplimiento de la normativa establecida y mecanismos de control por parte de la Sede Bogotá, en el desarrollo de los procesos internos para la provisión transitoria de empleos vacantes del personal administrativo (encargos y nombramientos provisionales)

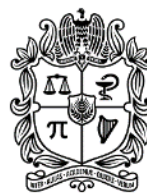
La ONCI identificó¹ aspectos que deben ser objeto de mejora alineados con la planeación de objetivos, y en el marco de los principios referidos por la Ley 1437 de 2011 que se viene aplicando por la DPA Sede Bogotá, como son la estructura de las etapas de la convocatoria y su publicación, modificaciones al proceso, tiempos establecidos, recursos humanos y logísticos no contemplados en la definición inicial del proceso, protocolo de la declaración ética, formalización inicial de la actualización del perfil del cargo por parte de las áreas. Lo anterior, quedó indicado en la Observación Número 1.

Adicionalmente, en verificación realizada por la ONCI, respecto a la gestión y disposición documental de la información física y/o electrónica de la Provisión Transitoria de Empleos vacantes de carrera administrativa (Encargos y Nombramientos provisionales, y de las pruebas de selección, se identificó que la DPA, no cuenta actualmente con la TRD actualizada que le permita conservar y preservar la información de los procesos internos referidos, realizados por la Sede Bogotá; no obstante la propuesta de ajuste presentada por el área en el mes de noviembre de 2021.

De otro lado, en verificación realizada por la ONCI, se identificó que la CNCA emitió lineamientos entre septiembre de 2022 y mayo de 2023 relacionados con: i) prohibición de la utilización de listado de ganadores para proveer nuevas vacantes, ii) revisión de requisitos en procesos para proveer vacantes por encargo y iii) no aplicación de pruebas para procesos de encargo con un (1) solo inscrito, los cuales generaron dificultades en razón a la incertidumbre operativa, lo cual fue expresado por la DPA como una afectación a la eficiencia del proceso y a la prestación del servicio.

Lo anterior, fue ajustado por el cuerpo colegiado, en lineamiento emitido a través de comunicación CNCA-048-23 del 20 de junio de 202, y dado a conocer a las instancias competentes. Este aspecto fue manifestado en la Observación número 3.

¹ muestra obtenida por la ONCI (48 procesos internos)



Finalmente, en la verificación realizada por la ONCI, se identificó que la DPA, en el desarrollo de los procesos internos de selección en la modalidad de encargos y provisionalidad, ha incorporado en el desarrollo de sus funciones la automatización de prácticas requeridas para garantizar el desarrollo de los procesos internos;

Al respecto el Sistema de Información SARA ha incorporado funcionalidades para el manejo de la información relacionada con la selección de personal en este tipo de procesos, lo cual no se encuentra en producción para la DPA Sede Bogotá, lo cual se encuentra manifestado en la Observación número 4.

Objetivo específico número 2: Realizar seguimiento a la segunda línea de defensa (Comité de Carrera Administrativa de la Sede Bogotá) respecto a la gestión de las quejas y reclamos de la vigencia 2022, y el cumplimiento de sus funciones en relación con el proceso de provisión transitoria de empleos vacantes del personal administrativo de la Sede Bogotá (encargos y nombramientos provisionales).

De la revisión de la información aportada por la DPA, la ONCI observó que las peticiones, quejas y reclamos analizados se orientaron a los tiempos de respuesta que pueden superar los normativamente permitidos, pero no se evidenció que éstas sean relacionadas con aspectos como integridad de las pruebas, puntajes, transparencia de la prueba, calidad de la prueba, inconformidades con los seleccionados, así como tampoco con las etapas de los procesos de selección.

Objetivo específico número 3: Evaluar la efectividad de los controles establecidos por la Oficina de Personal de la Sede Bogotá en el desarrollo de los procesos internos para la provisión transitoria de empleos vacantes del personal administrativo (encargos y nombramientos provisionales), y los establecidos por la segunda línea de defensa (Comité de Carrera Administrativa Sede Bogotá), para el seguimiento y control de los procesos referidos.

La ONCI identificó que la DPA ha definido controles (como primera línea de defensa) aplicados a los procesos internos orientados a la provisión transitoria de empleos vacantes del personal administrativo (encargos y nombramientos provisionales), que se consideran relevantes y pertinentes para asegurar de manera razonable el cumplimiento de los objetivos a alcanzar en cada uno de los procesos (objetivo 3 numeral 4 de la comunicación B.1.009.22-0591-23 del 26 de mayo de 2023). No obstante, se identificaron aspectos en el diseño del control que no son coherentes con lo establecido por el DAFP y que no permiten identificar aspectos como periodicidad, segregación y autoridad del responsable, propósitos, entre otros. Asimismo, estos controles no se encuentran formalmente establecidos en el Sistema de Gestión de la Calidad que, si bien no es obligatoria su incorporación en el sistema, la fortaleza de su documentación y estandarización radica en que las actividades de control sean parte del día a día de las operaciones de la entidad. Aspecto manifestado en la Observación número 5.

Objetivo específico número 4: Identificar la zona de riesgo general del componente evaluado, con base en la metodología de la ONCI (Descrita en la presente guía), relacionada con la categorización de observaciones.

La zona de riesgo general resultante del análisis del componente de concursos de la UNAL (Sede Bogotá) para proveer cargos bajo la modalidad de encargos o provisionalidad, se ubicó en Zona de Riesgo media (54,28%), dado que se identificaron 4 observaciones Tipo II y 1 observación Tipo III.

INFORME EJECUTIVO ELABORADO POR: Nubia Martínez Rippe - Luisa Fernanda Ríos Giraldo, asesoras de la ONCI

REVISADO POR: Ángel Múnica Pineda, Jefe ONCI