



ONCI-2023-N3. EVALUACIÓN A LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO, EN EL COMPONENTE DE CONCURSOS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA

1. PRESENTACIÓN
2. OBJETIVO GENERAL
3. ALCANCE
4. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN Y PLANES DE MEJORAMIENTO FORMULADOS
5. LIMITACIONES DURANTE LA EVALUACIÓN
6. EFECTIVIDAD 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 de Auditorías para la vigencia 2023 (aprobado por el Comité Nacional de Coordinación del Sistema de Control Interno mediante Acta 2 del 23 de febrero de 2023), la auditoría ONCI-23-N3 Evaluación a la Gestión de Talento Humano, en el componente de concursos de la Universidad Nacional de Colombia (Sedes de Presencia Nacional).

En este sentido, es necesario referenciar que, en la Evaluación al Estado del Sistema de Control Interno de la Universidad, se identificó la necesidad de abordar en mayor detalle, el componente de Talento Humano en sus distintas etapas: ingreso, permanencia y retiro del personal.

Conforme a lo indicado por el Régimen Legal de la Universidad, en la Ley 30 de 1992 y el Decreto 1210 de 1993, se dispone 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, en virtud del cual el Consejo Superior Universitario adoptó el Estatuto de Personal Administrativo, mediante el Acuerdo 67 de 1996.

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.

Por lo anterior, la ONCI consideró pertinente efectuar la evaluación y tener presente tanto las quejas realizadas a través del Sistema de Quejas y Reclamos de la Universidad, como casos dados a conocer a la ONCI, los cuales fueron trasladados a la Secretaría Técnica de la Comisión Nacional de Carrera Administrativa, de la siguiente manera:

- i. Comunicación electrónica del 12 de junio de 2022 (21:48)
Asunto: VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA CAPACITACIÓN remitido a la División de Personal Docente y Administrativo de la Sede de La Paz, con copia a la ONCI. Proceso INTERNO No. 0004 LP-2022
Trámite por parte de la ONCI: Por medio de oficio N.1.011-736-22 del 28 de julio de 2022, se efectuó traslado de las comunicaciones emitidas por el peticionario a la Secretaría Técnica de la Comisión Nacional de Carrera Administrativa.
- ii. Comunicación electrónica del 7 de julio de 2022 (08:31)
Asunto: Denuncia anónima proceso 66 de 2022 Sede Bogotá. Proceso 066 para escoger en provisionalidad un Enfermero Auxiliar 53402
Trámite por parte de la ONCI: Por medio de oficio N.1.011-687 -22 del 8 de julio de 2022, se efectuó traslado de las comunicaciones emitidas por el peticionario a la Secretaría Técnica de la Comisión Nacional de Carrera Administrativa.
- iii. Comunicación electrónica del 28 de octubre de 2022 (16:56)
Asunto: "SOLICITUD DE SEGUIMIENTO DA (sic) SOLICITUD Y RECLAMACIÓN EFECTUADA SOBRE EL PROCESO INTERNO No.015NN-2022, POR INCONSISTENCIAS PRESENTADAS EN DESARROLLO DEL MISMO" remitido a la Dirección Nacional de Veeduría Disciplinaria, con copia a la ONCI.



Concurso de encargo para profesional especializado del nivel nacional, convocado mediante proceso INTERNO No.015NN-2022. Trámite por parte de la ONCI: Por medio de oficio N.1.011- 689-22 del 8 de julio de 2022, se efectuó traslado de las comunicaciones emitidas por el peticionario a la Secretaría Técnica de la Comisión Nacional de Carrera Administrativa.

En relación con el Sistema de Quejas y Reclamos, se referenció que una vez verificada la base de datos consolidada de la vigencia 2022 para las sedes de Presencia Nacional, no se identificaron casos asociados al tema a evaluar.

Adicionalmente y previo a la realización de la guía de evaluación, se verificaron los siguientes aspectos:

- i. SoftExpert: No se identificaron acciones pendientes de realizarse en el aplicativo por parte de instancias responsables relacionadas con el componente de concursos.
- ii. Acciones preventivas: No se realizaron acciones preventivas relacionadas con el tema a evaluar en las vigencias 2021 y 2022.
- iii. No se identificaron informes y/o requerimientos realizados por entes de control externo, relacionados con el tema objeto de evaluación.

El presente informe ejecutivo corresponde a un resumen del informe final de evaluación entregado a la Rectoría mediante comunicación N.1.011-229-23 y a la Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo con el oficio del N.1.011-230-23, ambos con fecha del 21 de marzo de 2023. Vale anotar que en el informe final se referenciaron 2 observaciones Tipo II y una observación Tipo III.

2. OBJETIVO GENERAL

Evaluar los mecanismos de control establecidos en la normativa interna de la Universidad para el desarrollo de los concursos de méritos abiertos y públicos, y los procesos internos para la provisión transitoria de empleos vacantes del personal administrativo en las Sedes de Presencia Nacional (encargos y nombramientos provisionales). Adicionalmente, realizar el seguimiento a la gestión de la Comisión Nacional de Carrera Administrativa como segunda línea de defensa, respecto a los casos mencionados en los antecedentes del presente informe preliminar (Sede Bogotá, Nivel Nacional y Sede de La Paz). Lo anterior, con el fin de identificar aspectos a mejorar en la institución, en el proceso 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 concursos de méritos abiertos y públicos del personal administrativo en las Sedes de Presencia Nacional realizados en 2018, así como los procesos internos para la provisión transitoria de empleos vacantes de carrera administrativa, en la modalidad de encargos y nombramientos provisionales realizados en 2021 y 2022, y que se encontraban finalizados.

Adicionalmente, se realizó seguimiento a la gestión de la Comisión Nacional de Carrera Administrativa como segunda línea de defensa, respecto a los casos mencionados en los antecedentes de la presente evaluación (Sede Bogotá, Nivel Nacional y Sede de La Paz).

Las áreas evaluadas fueron la Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo, dado su rol de Secretaría Técnica de la Comisión Nacional de Carrera Administrativa. El periodo durante el cual se llevó a cabo la evaluación fue entre el 27 de enero y el 3 de marzo de 2023, de acuerdo con el cronograma propuesto en el numeral 7 de la Guía de evaluación.

En el desarrollo del proceso auditor, la ONCI no consideró necesario ampliar el alcance a otros procesos o actividades propias del área evaluada



4. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN Y PLANES DE MEJORAMIENTO FORMULADOS

A continuación, se presenta el análisis y resultado de la evaluación efectuada a los mecanismos de control aplicados en las convocatorias de las Sedes de Presencia Nacional, tanto en el desarrollo de los concursos de méritos abiertos y públicos realizados en 2018 y 2019, como lo que corresponde a los procesos internos para provisión transitoria de empleos vacantes de carrera administrativa en la modalidad de encargos y nombramientos provisionales realizados en 2021 y 2022.

Durante el proceso auditor la ONCI realizó observaciones para cada uno de los aspectos evaluados que así lo ameritaron, sobre las cuales la Gerencia Nacional Financiera y Administrativa, la Dirección de Servicios Compartidos y la Oficina Jurídica de la Sede Medellín formularon las acciones de mejora que consideraron 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, las cuales están categorizadas con impacto medio; 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 las áreas evaluadas:

Observación No.1. Ausencia de Acuerdos de Niveles de Servicio entre las instancias responsables de la gestión de la información del Concurso Abierto 2018.

Criterio normativo: La política de seguridad informática y de la información de la Universidad Nacional de Colombia (Acuerdo 228 de 2016 del CSU), establece que “la sensibilidad de la información, infraestructura y servicios asociados exige la coordinación de toda la comunidad académica e institucional, a efectos de promover la superación de fallas y debilidades en protección y seguridad informática y de la información, que permita a la Institución, cumplir con su responsabilidad misional.

La Universidad Nacional en atención a la exigencia de todos los requisitos legales, normativos y regulatorios, debe cumplir con estándares de Seguridad en sus sistemas misionales, servicios y protección de la información sensible, garantizando la confidencialidad de los datos, la disponibilidad de los sistemas de información, y la red y la integridad de la información, para lo cual adopta de manera voluntaria las disposiciones de la norma internacional de seguridad ISO27001”.

Situación evidenciada: En verificación realizada por la ONCI, respecto a la coordinación de las instancias responsables de la gestión de la información del concurso abierto 2018, en lo relativo al Acuerdo de Transferencia Interna (ATI 14 de 2018), definido entre el operador técnico y la DNPAA, se identificó que, no se definieron Acuerdos de Niveles de Servicio (Compromisos, detalles del servicio y estándares necesarios) de aspectos como la transferencia de conocimiento necesaria para la administración del sistema de información por parte del operador técnico a la DNPAA, la administración de usuarios, el mantenimiento y/o solución de posibles situaciones técnicas que se pudieran generar posterior a la entrega formal del operador y, que se vieran reflejadas en el momento de la consulta de la información por parte de las instancias competentes u órganos de control, en el marco de las necesidades institucionales.

De otro lado, y respecto a la etapa siguiente a la terminación del concurso de méritos 2018, la DNPAA no soportó documentalmente al equipo evaluador, los acuerdos técnicos internos establecidos con la DNED, en relación con los aspectos de disponibilidad de información en el sitio web (de las etapas del concurso público), y el alcance tecnológico entre áreas respecto a la misma, así como lo que corresponde a la seguridad de los datos, posterior a la entrega del operador técnico de lo respectivo.

Cabe precisar que, el equipo evaluador no contó con acceso a la información alojada en el sistema de información (sistema de concursos) por situaciones técnicas relacionadas con el acceso al sistema referido, lo cual fue informado por la DNPAA por medio de entrevista realizada el 16 de febrero de 2023 y ratificado por la DNED a través de comunicaciones (N.1.014-0111-23 del 27 de febrero de 2023 y N.1.014.0139-21 del 8 de abril de 2021), en donde se indicaban situaciones técnicas que deben ser subsanadas por el operador técnico del concurso, como desarrollador del sistema. En este sentido, la situación presentada no permitió a la ONCI evidenciar si la información generada en el marco del concurso de méritos 2018, se encuentra protegida ante posibles riesgos de pérdida de información.



IMPACTO	Acción de Mejora			
	Código – Descripción (SoftExpert)	Entregable	Responsable Ejecución	Período de ejecución
MEDIO	CI-1278-1. Definir los acuerdos de niveles de servicio donde se establezcan los roles, responsabilidades y actividades técnicas entre las partes interesadas de la gestión de la información de los concursos de méritos, mediante el establecimiento de una mesa técnica con la participación de la Dirección Nacional de Estrategia Digital.	Expedición de un protocolo para la gestión de información en el marco de los concursos de méritos formalizado ante el SIGA.	Director Nacional de Personal Académico y Administrativo	17/04/2023 al 17/08/2023
	CI-1278-2. Llevar a cabo el diagnóstico de la situación técnica de las dificultades para el acceso al Sistema de Información del Concurso 2018 y desarrollar acciones que permitan el acceso a la información que esté disponible en dicho Sistema, con la participación de la Dirección Nacional de Estrategia Digital.	Acceso al Sistema de Información del Concurso 2018 y consulta de la información disponible.	Director Nacional de Personal Académico y Administrativo y Director Nacional de Estrategia Digital	17/04/2023 al 29/09/2023

Observación No.3. Posibles incumplimientos del Estatuto de Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Colombia, en relación con la existencia de cargos vacantes con nombramientos provisionales superiores a 4 meses.

Criterio normativo: El Acuerdo 67 de 1996 del Consejo Superior Universitario (CSU) Estatuto de Personal Administrativo, establece en su artículo 18 que: “En ningún caso un cargo de Carrera Administrativa que se encuentre vacante podrá proveerse de manera provisional por un término mayor de cuatro (4) meses, periodo durante el cual debe realizarse el concurso para proveerlo, sin perjuicio de la posibilidad de encargar a funcionarios escalonados.” (Negrilla fuera del texto original).

Asimismo, la Resolución No. 01 de 1999 de la CNCA, "Por el cual se dicta el Reglamento Interno de la Comisión Nacional de Carrera Administrativa y los Comités de Carrera Administrativa de las Sedes de la Universidad Nacional de Colombia", en su artículo 5 relativo a las funciones de la Comisión Nacional, establece en su literal i, lo siguiente: “Vigilar que los nombramientos provisionales no excedan el término establecido en el Estatuto de Personal Administrativo. Excepcionalmente podrá autorizar por recomendación de los comités de Carrera Administrativa de Sede, la ampliación del término de nombramiento provisional en cargos de Carrera Administrativa. En caso de infracción, solicitar a la autoridad competente la investigación pertinente”.

Por su parte, en el artículo 5 de la Resolución 76 de 2018 de la Rectoría, se indica que “mientras se efectúa la selección para ocupar un empleo de Carrera Administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho preferencial a ser encargados de dichos empleos si llenan los requisitos para su desempeño. En caso contrario, podrán hacerse nombramientos provisionales, que no podrán tener una duración superior a cuatro (4) meses como se establece en el Estatuto de Personal Administrativo, salvo por una justa causa la Comisión Nacional de Carrera Administrativa autorice la ampliación del término.”

Situación evidenciada: En verificación realizada por la ONCI a la planta de cargos del personal administrativo de las Sedes de Presencia Nacional, se evidenció la existencia de 4 cargos vacantes de carrera administrativa, los cuales se encuentran ocupados con nombramiento provisional hace más de 4 meses, sin que a la fecha de cierre de la presente evaluación (24 de febrero de 2023), se hayan surtido los procesos de concurso abierto y público de méritos para proveerlos, superando el término establecido en el artículo 18 del Acuerdo 67 de 1996 del CSU. A continuación, se presenta el detalle de los casos evidenciados:



Sede Amazonia: En el cargo 30201 se observó que desde el 25 de noviembre de 2019 (fecha en que se declaró desierto en el marco del concurso abierto y público de méritos 2018), hasta el 24 de febrero del 2023 (fecha de verificación), la vacancia presentaba una duración de 39 meses, y en el cargo 40601 desde el 24 de agosto de 2021 (fecha de creación del cargo) y hasta el 24 de febrero del 2023 (fecha de verificación), la vacancia tenía una duración de 18 meses.

Sede Caribe: En el cargo 40801 se observó que desde el 25 de noviembre de 2019 (fecha en que se declaró desierto en el marco del concurso abierto y público de méritos 2018), hasta el 24 de febrero de 2023 (fecha de verificación), la vacancia tenía una duración de 39 meses.

Sede Tumaco: En el cargo 30202 se observó que desde el 25 de noviembre de 2019 (fecha en que se conformó lista de elegibles en el marco del concurso abierto y público de méritos 2018, pero el ganador del concurso no aceptó el cargo), hasta el 24 de febrero de 2023 (fecha de verificación), la vacancia tenía una duración de 39 meses.

Al respecto, se precisa que en desarrollo del proceso auditor no se observó autorización alguna para ampliar los términos de los nombramientos provisionales por parte de la Comisión Nacional de Carrera Administrativa (CNCA). En este sentido, la DNPAA mediante Oficio N.1.001.01-099-23 del 23 de febrero de 2023, señaló que: “la Comisión Nacional de Carrera Administrativa informó que desde ese cuerpo colegiado no se han emitido autorizaciones para ampliar los plazos de los nombramientos en provisionalidad sobre los cuales solicitan información”.

IMPACTO	Acción de Mejora			
	Código – Descripción (SoftExpert)	Entregable	Responsable Ejecución	Período de ejecución
MEDIO	CI-1279. Gestionar la modificación del artículo 18 del Acuerdo 67 de 1996 del Consejo Superior Universitario para dar claridad frente a la vigencia los nombramientos provisionales.	Acto administrativo de Modificación del Acuerdo 67 de 1996 del CSU	Director Nacional de Personal Académico y Administrativo y Secretario Comisión Nacional de Carrera Administrativa	17/04/2023 al 15/12/2023

5. LIMITACIONES DURANTE LA EVALUACIÓN

Durante el desarrollo de la presente evaluación, la ONCI no tuvo acceso a la información del concurso de méritos 2018 contenida en el Sistema de Concursos, ya que, si bien la DNPAA contaba con las claves de acceso, al registrarlas no permitió acceder a la información. En este sentido, la situación presentada no permitió a la ONCI evidenciar si la información generada en el marco del concurso de méritos 2018, se encuentra protegida ante posibles riesgos de pérdida de información. Lo anterior, fue referenciado en la Observación N° 1 Ausencia de Acuerdos de Niveles de Servicio entre las instancias responsables de la gestión de la información, del Concurso Abierto 2018.

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.

En este sentido, el Decreto 1499 de 2017 del DAFP, estableció en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, la necesidad de incorporar los controles ejercidos por las 3 líneas de defensa:



Verificación de la Primera y Segunda Línea de Defensa

Al respecto, se estableció que: “El Comité de carrera administrativa realizó numerosas sesiones para analizar los proyectos de convocatorias y las solicitudes allegadas por los diferentes actores asociados al proceso. Se dispuso la participación permanente de la División Nacional de Personal Administrativo para estudiar los casos relacionados con las Sedes de Presencia Nacional. Se revisaron cuidadosamente los proyectos de respuesta, resoluciones y actas allegadas por el operador logístico”.

Por su parte, la Comisión Nacional de Carrera Administrativa “ha ejercido las funciones que le asisten conforme a lo reglamentado en la Universidad (...), distinguiendo claramente las competencias que les asisten a los Comités de Carrera Administrativa en cada sede, como los encargados de la administración y vigilancia de la carrera administrativa en cada sede”

Respecto a los casos mencionados en los antecedentes de la presente evaluación (Sede Bogotá, Sede de La Paz y Nivel Nacional).

En relación con la gestión de las reclamaciones, la ONCI identificó que para las 2 primeras (Sede Bogotá y Sede de La Paz), la primera línea de defensa de los procesos internos emitió respuesta oportuna y de fondo a los reclamantes.

Respecto a la reclamación del Nivel Nacional, la segunda línea de defensa del proceso (CCA de la Sede Bogotá), dio a conocer a la ONCI, que la última acción tomada por el cuerpo colegiado se encuentra orientada a solicitar apoyo de la Facultad de Ciencias Económicas de la Sede Bogotá, para efectuar la revisión del caso y de esta manera dar respuesta a la última solicitud del reclamante. Por tal motivo, la ONCI identificó que este caso se encuentra en proceso, hasta que se genere el pronunciamiento académico respectivo por parte de la Facultad, y de la segunda línea de defensa referida.

Por su parte, la Comisión Nacional de Carrera Administrativa, indicó que desde ese cuerpo colegiado: “no se han generado comunicaciones adicionales después del 24 de enero de 2023”.

De otro lado, es importante referenciar que el reclamante dio a conocer el caso a la Veeduría Disciplinaria para que se atendiera su solicitud.

En virtud de lo anterior, la ONCI no presenta observaciones en relación con este objetivo y queda atento a las gestiones finales que efectúen las segundas líneas de defensa referidas, respecto al caso del Nivel Nacional.

7. ZONA DE RIESGO GENERAL

De acuerdo con las observaciones referidas en el presente informe de evaluación, la zona de riesgo general de la Evaluación a la Gestión de Talento Humano, en el componente de concursos de la Universidad Nacional de Colombia, se ubicó en Zona de Riesgo media (35%), dado que se identificaron 2 observaciones Tipo II y una observación Tipo III.

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

Con respecto a las observaciones identificadas por la ONCI, no se realizó traslado de riesgos, ni notificación a otras instancias de control. Sin embargo, se remitió copia al Sistema de Gestión Documental, para efectos del acompañamiento que este sistema debe realizar en lo relacionado con la observación número 2, la cual fue categorizada como Tipo III. Igualmente, como medida preventiva se remitió al Sistema de Seguridad de la Información, para efectos de asesorar a la DNPA en la definición de controles que mitiguen las causas que dieron origen a la observación número 1.



9. CONCLUSIONES

- Como limitación a la ejecución de la evaluación, la ONCI manifestó en el presente informe que, no tuvo acceso a la información del concurso de méritos 2018 contenida en el Sistema de Concursos, ya que, si bien la DNPAA contaba con las claves para su administración, al momento de registrarlas no se permitió su acceso. Por su parte, la DNED indicó en relación a este punto, que es responsable de la administración de la infraestructura tecnológica en donde se aloja el sistema, mas no de las situaciones técnicas relacionadas con el mismo. Así las cosas, las verificaciones realizadas en el marco del objetivo específico número 1, se efectuaron con base en la información suministrada por la DNPAA.

En el marco de lo indicado, se 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, la ONCI evidenció que, no se establecieron Acuerdos de Niveles de Servicio entre el operador técnico del concurso y DNPAA, relacionados con el ciclo de vida del sistema y aspectos técnicos posteriores a la entrega del sistema y a 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 No. 1 Ausencia de Acuerdos de Niveles de Servicio entre las instancias responsables de la gestión de la información, del Concurso Abierto 2018.**

- Resultado de la verificación realizada por la ONCI a la información suministrada por la DNPAA, se evidenció el cumplimiento de las distintas etapas del concurso abierto y público de méritos 2018. Asimismo, se estableció que los recursos interpuestos por los aspirantes fueron atendidos de fondo y dentro de los términos establecidos por el concurso abierto y público de méritos 2018, para los tiempos de respuesta definidos. En este sentido, se precisa que la verificación realizada por la ONCI no detalla el análisis de fechas en relación con los tiempos establecidos por los procedimientos mencionados anteriormente, definidos para el desarrollo del concurso, en lo relativo a las reclamaciones y recursos (por no tener acceso a la fuente de la información).
- En relación con la gestión documental del concurso de méritos 2018, se estableció que: “La responsabilidad asignada al Comité de Carrera Administrativa por la Resolución 76 de 2018, expedida por la Rectoría, debía cumplirse en el marco de la TRD vigente para la Secretaría de Sede, que regulaba la gestión documental de ese cuerpo colegiado y, en virtud de las decisiones adoptadas por la Rectoría, en la Resolución 76 de 2018 y la Comisión Nacional de Carrera Administrativa, no era viable la aplicación de la TRD de la División de Personal Administrativo de la Sede Bogotá en relación con los concursos de carrera 2018”. Asimismo, que: “ni el Comité de Carrera Administrativa, ni la División de Personal Administrativo de la Sede Bogotá tuvieron acceso a la documentación detallada de todas las pruebas, al margen de las reclamaciones”, del concurso público de méritos 2018. Esta situación quedó referenciada en la **Observación No. 2. TRD desactualizada, en relación con la gestión de archivos físicos y/o electrónicos de los concursos públicos y abiertos 2018.**
- Respecto a los cargos vacantes en las Sedes de Presencia Nacional, se observó la existencia de 4 cargos vacantes de carrera administrativa, los cuales se encuentran ocupados con nombramiento provisional hace más de 4 meses, sin que a la fecha de cierre de la presente evaluación (24 de febrero de 2023), se hayan surtido los procesos de concurso abierto y público de méritos para proveerlos, superando el término establecido en el artículo 18 del Acuerdo 67 de 1996 del CSU. Situación detallada en la **Observación No.3. Posibles incumplimientos del Estatuto de Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Colombia, en relación con la existencia de cargos vacantes con nombramientos provisionales superiores a 4 meses.**
- Los procesos internos adelantados durante las vigencias 2021 y 2022, para la provisión transitoria de empleos vacantes de carrera administrativa en la modalidad de encargos y nombramientos provisionales en las Sedes de Presencia Nacional, se realizaron de acuerdo con la normativa vigente y los procedimientos internos definidos para tal fin. En este sentido, no se evidenciaron riesgos ni debilidades que afectaran de manera significativa la gestión. Por tal motivo, la ONCI no presenta observaciones en relación con este objetivo específico de la evaluación.



- En relación con la evaluación de la efectividad de los controles establecidos por la segunda línea de defensa, con la gestión de los casos definidos en el antecedente de la presente evaluación, la ONCI identificó que, para los casos de la Sede Bogotá y Sede de La Paz, la primera línea de defensa de los procesos internos emitió respuesta oportuna y de fondo a los reclamantes.

Ahora, respecto al caso del Nivel Nacional, la segunda línea de defensa del proceso (CCA de la Sede Bogotá), dio a conocer a la ONCI, que la última acción tomada por el cuerpo colegiado se encuentra orientada a solicitar apoyo de la Facultad de Ciencias Económicas de la Sede Bogotá, para efectuar la revisión del caso y de esta manera dar respuesta a la última solicitud del reclamante. Por tal motivo, la ONCI identificó que este caso se encuentra en proceso, hasta que se genere el pronunciamiento académico respectivo por parte de la Facultad, y de la segunda línea de defensa referida.

En virtud de lo anterior, la ONCI no presenta observaciones en relación con este objetivo específico y queda atento a las gestiones finales que efectúen las segundas líneas de defensa de los procesos internos, respecto al caso del Nivel Nacional.

- De acuerdo con las observaciones contenidas en el informe de evaluación y en atención a la metodología definida por la ONCI para la categorización de las mismas, la zona de riesgo general resultante de la Evaluación a la Gestión de Talento Humano, en el componente de concursos de la Universidad Nacional de Colombia, se ubicó en Zona de Riesgo media (35%), dado que se identificaron 2 observaciones Tipo II y una observación Tipo III.

Finalmente, la ONCI resalta la oportunidad y organización de la información suministrada por la Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo. Así como la disponibilidad para atender los distintos requerimientos formulados por la ONCI en desarrollo del proceso evaluador.

INFORME EJECUTIVO ELABORADO POR:

Luisa Fernanda Ríos Giraldo, Asesora ONCI
José Dairo Álvarez Ortiz, Asesor ONCI

REVISADO POR:

Ángel Múnera Pineda, Jefe ONCI