



FUNCIÓN PÚBLICA

Informe de Auditoría basada en Riesgos

Gestión Meritocrática

Informe Detallado: Cindy Paola Moreno Ajiaco, Profesional Especializado
Solanyi Emilse Muñoz Mondragón, Profesional Especializado
Lady Paola Hernandez Ruis, Profesional Especializado

Resumen Ejecutivo: César Augusto Manrique Soacha, Director General
Miembros del Comité Directivo

Emitido por: Luz Stella Patiño Jurado, Jefe Oficina de Control Interno

Fecha del informe: 26/10/2022

Resumen Ejecutivo

Auditoría a la Gestión Meritocrática

Objetivo: Verificar la efectividad de los controles establecidos para mitigación de los riesgos a la Gestión Meritocrática, con el propósito de retroalimentar a Función Pública con oportunidades de mejora que contribuyan al cumplimiento de los objetivos estratégicos definidos por la Entidad.

Alcance: La auditoría se llevará a cabo de manera presencial y en caso de requerirse, de manera virtual mediante el uso de la herramienta Microsoft Teams para las entrevistas; en lo relacionado con la revisión documental se consultará el servidor de carpetas compartidas “Yaksa”, el Sistema Integrado de Planeación y Gestión (SIPG) y el Sistema de Gestión Institucional (SGI); entre otros. El periodo de evaluación comprende la vigencia 2021 y del 1° de enero al 31 de agosto de 2022. Las evaluaciones se realizarán, teniendo en cuenta lo establecido en los siguientes documentos, entre otros:

- Caracterización del Proceso de Acción Integral en la Administración Pública Nacional y Territorial (Versión 5 de 2019-03-29).
- Indicadores del Proceso de Acción Integral en la Administración Pública Nacional y Territorial.
- Política de Operación para la Administración del Riesgo en Función Pública (Versión 14 de octubre 2020).
- Manual Metodología de Riesgos (Versión 5 de marzo 2019).
- Mapa de Riesgos Institucional (Versión 1 vigencia 2021) y Detalle Mapa de Riesgos Institucional (Versión 15 de mayo 3 de 2021).
- Procedimiento concursos públicos y abiertos.
- Procedimiento evaluación aspirantes a cargos de jefes de control interno o quien haga sus veces.
- Procedimiento selección cargos de libre nombramiento y remoción.
- Acuerdo Nivel de Servicio (Ficha técnica de identificación y control del producto).

Metodología: Cada etapa de la auditoría interna con enfoque basado en riesgos (entendimiento del proceso, evaluación del riesgo, pruebas de recorrido y de validación de controles), será desarrollada así:

- Lectura y revisión de la documentación vigente.
- Entrevistas presenciales y virtuales con los funcionarios que intervienen en la gestión meritocrática.
- Análisis de la información requerida para el desarrollo de la auditoría.
- Inspección de documentos relacionados con la ejecución de la auditoría.
- Pruebas de recorrido y de efectividad de controles virtuales y/o físicas.

Nota: Es importante mencionar que, de los reportes y evidencias suministradas por el área en las entrevistas y la información registrada en los diferentes Sistemas de Información Institucional, dependerán los resultados y las conclusiones que la Oficina de Control Interno describa en el informe.

Limitaciones de la Auditoría: Mediante Resolución No. 458 del 04 de octubre de 2022, fue aceptada la renuncia de la servidora Ingrid de Jesús Reyes Berdugo, quien se desempeñaba como Coordinadora del Grupo de Apoyo a la Gestión Meritocrática. No obstante, se continuo con el proceso de auditoria con el apoyo de las profesionales de la dependencia.

Interpretación de los resultados de la auditoría: Los aspectos evaluados en el proceso de auditoría interna tienen la siguiente interpretación según sus resultados, indicando el grado de cumplimiento de los controles establecidos en los riesgos evaluados o el impacto que supone la carencia, debilidad o recurrencia de éstos.



Se aplica adecuadamente la normatividad vigente y los controles establecidos. No existen hallazgos sobre los asuntos evaluados.



La situación observada denota una debilidad que expone de manera indirecta o directamente a la entidad a un impacto negativo a nivel operativo, o un riesgo que se pueda materializar y requiere de una acción correctiva.

(R)

Hallazgo Recurrente. Observado en seguimientos y auditorías anteriores internas y/o externas, el cual se presentará al Comité Institucional de Coordinación de Control Interno para el establecimiento de lineamientos para las acciones de mejora a implementar.






Norma 2410 Marco Internacional para la Práctica Profesional de Auditoría Interna - MIPPAI (versión. 2016):





Numeral 7. “Las observaciones y recomendaciones surgen de un proceso de comparación entre el Criterio (el estado correcto) y la Condición (el estado actual). Si el auditor interno encuentra diferencias entre ambos, esta será la base para elaborar el informe. Cuando la condición cumple con el criterio establecido, puede ser conveniente comunicar ese desempeño satisfactorio. Las observaciones y recomendaciones se basan en los siguientes atributos:


- Criterio: Los estándares, medidas, o supuestos utilizados al hacer una evaluación y verificación (el estado correcto).
- Condición: La evidencia, los hechos que el auditor interno encuentra durante la realización de su trabajo (el estado actual).
- Causa: La razón de la diferencia entre las situaciones esperadas y las reales.
- Efecto: El riesgo o exposición en que se encuentra la organización u otros terceros, debido a que la condición no coincide con el criterio (el impacto de la diferencia). Para determinar el grado de riesgo o exposición, el auditor interno tiene en cuenta el efecto que las observaciones y recomendaciones puedan tener sobre las operaciones y los estados financieros de la organización.”

Numeral 11. “El auditor interno puede comunicar los puntos de vista del cliente sobre las conclusiones, opiniones o recomendaciones que realizó el auditor interno”.

Resultados del Trabajo Riesgos y Aspectos Evaluados

Riesgos Identificados en el proceso de auditoría	Calificación de riesgo inherente según matriz de riesgos del proceso	Cubierto en el alcance de la auditoría	Detalle de las validaciones realizadas	Resultado	No. Hallazgo (Ver Informe Detallado)
1.Posibilidad de pérdida reputacional por divulgación no autorizada de información reservada o clasificada almacenada en los repositorios institucionales o sistemas de información debido a inadecuada gestión de los permisos de acceso.	Alta	SI	1.1 Adecuada ejecución del control "El Coordinador del Grupo de Apoyo a la Gestión Meritocrática cuando se producen cambios en el personal asignado al proceso verifica la configuración de permisos en las carpetas compartidas con el fin de prevenir el acceso no autorizado".		H 1.1
			1.2 Cumplimiento de la ejecución del control "El profesional asignado del grupo de gestión meritocrática garantiza la custodia de la llave del archivo de la oficina, con el fin de evitar pérdida de la documentación almacenada.		H 1.2
2.Posibilidad de pérdida reputacional por quejas de los grupos de valor debido a la no disponibilidad de la información gestionada por el proceso en las carpetas compartidas.	Alta	SI	2.1 Inapropiada definición de la actividad de control "El profesional asignado del grupo de gestión meritocrática verifica la información en el archivo físico de la entidad para atender las solicitudes realizadas por las entidades".		H 2.1
			2.2. Ejecución adecuada del control "El profesional del grupo de gestión meritocrática verifica los documentos semestralmente a través de un inventario de información física realizado de acuerdo al código de TRD definido".		H 2.2
3.Posibilidad de pérdida reputacional por quejas de los grupos de valor debido al incumplimiento de los acuerdos de niveles de servicio.	Alta	SI	3.1 Cumplimiento en la aplicación del control "El profesional asignado del grupo de gestión meritocrática verifica las solicitudes recibidas a través de ORFEO, con el fin de dar cumplimiento dentro de los términos establecidos".		H 3.1

Riesgos Identificados en el proceso de auditoría	Calificación de riesgo inherente según matriz de riesgos del proceso	Cubierto en el alcance de la auditoría	Detalle de las validaciones realizadas	Resultado	No. Hallazgo (Ver Informe Detallado)
			3.2. Adecuada aplicación del control “La Coordinadora del Grupo de Apoyo a la Gestión Meritocrática verifica a través del informe descargado de ORFEO que las respuestas a las solicitudes se hayan tramitado en los términos establecidos”.		H 3.2
4.Posibilidad de afectación reputacional por quejas de los grupos de valor por intervención y/o manipulación de los procesos meritocráticos en favor de terceros.	Riesgo no incluido en la matriz de riesgos del proceso	SI	4.1. Implementación parcial del control “Los profesionales del Grupo de Apoyo a la Gestión Meritocrática, cada vez que reciben las pruebas de conocimiento de las entidades solicitantes para efectuar los concursos públicos, firman acuerdo de confidencialidad y verifican que las pruebas vengan bajo sello de seguridad.		H 4.1
			4.2. Ejecución adecuada del control “Los profesionales designados del Grupo de Gestión Meritocrática cada vez que reciben las hojas de vida de los candidatos que se presentan a los concursos públicos, verifican el cumplimiento de requisitos en las hojas de vida, de acuerdo con el manual de análisis de antecedentes de cada entidad. Estas revisiones son efectuadas por dos (2) profesionales más de la dependencia a través del formato “Análisis Hoja de Vida y Análisis Antecedentes Generales”.		H 4.2
			H 4.3 Cumplimiento parcial del control “El Coordinador del Grupo de Apoyo a la Gestión Meritocrática, cada vez que los candidatos aspirantes al cargo de jefe de control interno o quien haga sus veces presentan las pruebas de conocimientos y competencias laborales, elabora el informe con los resultados y lo envía a la DGDI para la consolidación y remisión a la Secretaría de Presidencia”.		H 4.3

Riesgos Identificados en el proceso de auditoría	Calificación de riesgo inherente según matriz de riesgos del proceso	Cubierto en el alcance de la auditoría	Detalle de las validaciones realizadas	Resultado	No. Hallazgo (Ver Informe Detallado)
			4.4. Cumplimiento adecuado del control “Los profesionales del Grupo de Gestión Meritocrática, una vez reciben la solicitud de aplicación de pruebas por parte de la Dirección General, verifican la lista de candidatos, el historial de pruebas presentadas, define el instrumento de evaluación o actualiza según el caso y aplica las pruebas de competencias a través del software definido según el cronograma, con el fin de elaborar el informe con los resultados”.		H 4.4

Conclusiones y Recomendaciones Generales

1. Se resalta la disposición y colaboración de las servidoras del Grupo de Apoyo a la Gestión Meritocrática, en la realización de entrevistas y el aporte de información que permitió verificar los controles establecidos en el área.
2. En la auditoria efectuada se definieron diez (10) hallazgos, en los cuales se pudo evidenciar una aplicación adecuada de la normatividad vigente y los controles establecidos en el proceso; así mismo, se observaron (3) hallazgos en los que se describen situaciones que denotan una debilidad que expone de manera indirecta o directamente a la Entidad a un impacto negativo a nivel operativo o un riesgo que se pueda materializar y requiere de una acción correctiva y; no observamos recurrencia en hallazgos respecto a vigencias anteriores (ver gráfica). Por lo anterior, se hace necesario hacer seguimiento a las desviaciones de la gestión comunicadas y emprender las acciones de mejoramiento continuo, a través del Sistema de Gestión Institucional – SGI.



3. Revisar los tres (3) riesgos definidos en la Gestión Meritocrática, que permita identificar las actividades dentro del flujo del proceso, donde existe evidencia o se tienen indicios de que pueden ocurrir eventos de riesgo operativo y deben mantenerse bajo control para asegurar que el proceso cumpla con su objetivo.

4. Revisar los procedimientos: Concursos públicos y abiertos (versión 6 del 08-03-2029), evaluación Aspirantes a Cargos de Jefe de Control Interno o a quien haga sus veces. versión 9 del 08-23-2019 y selección cargos de libre nombramiento y remoción versión 9 del 29-09-2022; con el fin de acoger las recomendaciones efectuadas en el presente informe. Lo anterior en razón a que algunos controles descritos, no son de aplicación o están mal definidos.

5. Revisar el Procedimiento Evaluación Aspirantes a Cargos de Jefe de Control Interno o a quien haga sus veces. versión 9 del 08-23-2019, con el fin de alinearlos al quehacer y establecer controles efectivos. Igualmente, una vez definido el procedimiento debe quedar formalizado a través del SIPG para publicación y conocimiento de todos los servidores.
6. Así mismo, es necesario revisar en el plan de mejoramiento el hallazgo 367 de 2020 a cargo de la DGDI, para determinar con la Oficina Asesora de Planeación, el procedimiento a seguir con el hallazgo de este informe, el cual contempla la misma situación detectada en el 2019. Aunado a lo anterior, se sugiere que este procedimiento quede en cabeza de la DGDI, en razón a que es esta Dirección quien realiza la mayor gestión, mientras que el Grupo de Meritocracia, únicamente participa en el procedimiento, con la aplicación de la prueba de competencias.
7. En algunos hallazgos positivos se dejaron recomendaciones, es importante se tengan en cuenta para la mejora continua de la Gestión Meritocrática.



Informe Detallado

Auditoría a la Gestión Meritocrática

Hallazgos

De acuerdo con lo definido en el Sistema Integrado de Planeación y Gestión – SIPG, el Grupo de Apoyo a la Gestión Meritocrática, hace parte del Proceso de Acción Integral en la Administración Pública Nacional y Territorial, este se ejecuta principalmente a través de los siguientes procedimientos: 1) concursos públicos y abiertos (versión 6 del 08-03-2019), evaluación aspirantes a cargos de jefes de control interno o quien haga sus veces (versión 9 del 08-23-2019) y selección cargos de libre nombramiento y remoción (versión 8 del 11-03-2019).

El presente informe se desarrolló a partir de cada procedimiento descrito en el Sistema Integrado de Planeación y Gestión de Función Pública - SIPG y de un análisis acucioso de los riesgos definidos para la vigencia 2021 y hasta el mes de agosto de 2022, entre otros aspectos.

Es importante anotar, que un hallazgo es el resultado de la comparación que se realiza entre un criterio y la situación actual encontrada durante el examen a una entidad, área o proceso; por lo tanto, a continuación, se describirán los hechos y aspectos positivos, útiles, convenientes o destacables del proceso auditado, bajo el símbolo  y por otra parte, los hechos detectados en el examen de auditoría, referente a deficiencias, desviaciones, irregularidades o debilidades del proceso; esta se registra con el símbolo  y por último, la recurrencia de hallazgos (R) observados en seguimientos y auditorías anteriores internas y/o externas que se presentarán al Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, para el establecimiento de lineamientos para las acciones de mejora a implementar.

Riesgo evaluado asociado al hallazgo:

1. Posibilidad de pérdida reputacional por divulgación no autorizada de información reservada o clasificada almacenada en los repositorios institucionales o sistemas de información debido a inadecuada gestión de los permisos de acceso.



H 1.1. Adecuada ejecución del control “El Coordinador del Grupo de Apoyo a la Gestión Meritocrática cuando se producen cambios en el personal asignado al proceso verifica la configuración de permisos en las carpetas compartidas con el fin de prevenir el acceso no autorizado”

Durante la vigencia 2021 y hasta el mes de agosto de 2022, seis (6) servidores del Grupo de Meritocracia tuvieron acceso a las carpetas compartidas de yaksa, donde se archiva la información correspondiente a los concursos de mérito.

Para validar la aplicación del control, se revisaron los registros de proactivanet correspondientes al periodo evaluado y se pudo determinar que cada vez que ingreso un servidor al grupo, se solicitó el acceso a las carpetas compartidas de la dependencia y una vez se retiraron de la Entidad, se restringieron los permisos y específicamente se hizo seguimiento a los usuarios que en su momento estaban a cargo de la coordinación del grupo.

Recomendación:

En el procedimiento Concursos Públicos y Abiertos (versión 6 del 08-03-2019), se tiene definido el control “El coordinador del grupo de apoyo a la gestión meritocrática mensualmente o cada vez que se requiera, con el fin de evitar alteración en los resultados define el plan de trabajo para la atención de los procesos meritocráticos y la distribución aleatoria de las diferentes acciones de acuerdo al perfil de su equipo de trabajo, no da lugar para desviaciones. Como evidencia se cuenta con correos electrónicos, actas de reunión y plan de trabajo”; al preguntar por las evidencias del control establecido, no se tenía conocimiento de la aplicación del mismo.

De otra parte, el control que se está evaluando “El Coordinador del Grupo de Apoyo a la Gestión Meritocrática cuando se producen cambios en el personal asignado al proceso verifica la configuración de permisos en las carpetas compartidas, con el fin de prevenir el acceso no autorizado”, no se encuentra como punto de control en el procedimiento.

Por lo anterior, es necesario efectuar la revisión del procedimiento en mención, con el fin de establecer los controles que permitan minimizar la materialización de los riesgos.



H 1.2. Cumplimiento de la ejecución del control “El profesional asignado del grupo de gestión meritocrática garantiza la custodia de la llave del archivo de la oficina, con el fin de evitar pérdida de la documentación almacenada.

Verificado el archivo físico del Grupo de Apoyo a la Gestión Meritocrática, se pudo evidenciar ciento veinticuatro (124) carpetas con documentación de los concursos adelantados, entre los cuales se tienen hojas de vida, evaluaciones de competencias, derechos de petición, informes y comunicados oficiales, entre otros. Las carpetas están rotuladas y organizadas de acuerdo con la TRD y los lineamientos emitidos por parte del Grupo de Gestión Documental. De otra parte, se pudo observar que los archivos en mención, se encuentran debidamente custodiados bajo llave, la cual es administrada por una servidora de la dependencia.

Recomendación:

Es prioritario revisar la redacción del riesgo, por cuanto el término garantizar no es posible evidenciarlo; igualmente, el control debe responder a las características del mismo, en este caso, la periodicidad de ejecución y como se lleva a cabo el control.

Riesgo evaluado asociado al hallazgo:

2. Posibilidad de pérdida reputacional por quejas de los grupos de valor debido a la no disponibilidad de la información gestionada por el proceso en las carpetas compartidas.



H 2.1 Inapropiada definición de la actividad de control “El profesional asignado del grupo de gestión meritocrática verifica la información en el archivo físico de la entidad para atender las solicitudes realizadas por las entidades”.

De acuerdo con la consulta en el Sistema Integrado de Gestión, durante la vigencia 2021 únicamente se reportó avance de la actividad en el mes de diciembre, en lo corrido del 2022, se

presentaron registros en el periodo establecido; sin embargo, no se dejan evidencias que permitan corroborar la aplicación del control.

Así mismo, el riesgo se refiere a la disponibilidad de carpetas compartidas y el control a verificación de información en archivos físicos, lo cual no es coherente y no permite atacar las causas del riesgo.

De otra parte, el diseño del control no cumple con las características del mismo, pues no se define cada cuanto se realiza (periodicidad) y las evidencias de su ejecución.

Recomendación:

Revisar el control establecido para este riesgo, analizando la causa principal, es decir las razones por la cuales se puede presentar el riesgo, ya que estas, son la base para la definición de controles en la etapa de valoración del riesgo.



H 2.2. Ejecución adecuada del control “El profesional del grupo de gestión meritocrática verifica los documentos semestralmente a través de un inventario de información física realizado de acuerdo al código de TRD definido”.

En el seguimiento se pudo evidenciar el inventario documental de acuerdo con la TRD 2021-12-31_Formato_unico_inventario_documental_meritocracia_2021, 2022-03-04_Formato_unico_inventario_meritocracia y 2022-05-04_Inventario_2021.

El profesional encargado del archivo, semestralmente realiza el inventario de los archivos físicos del área, de los cuales se transfieren al Grupo de Gestión Documental, para que se custodien, digitalicen y se consulte la información en el momento que se requiera.

Recomendación:

A pesar que se ejecuta el control, el riesgo se refiere a la disponibilidad de carpetas compartidas y el control a verificación de información en archivos físicos, lo cual no es coherente y no permite atacar las causas del riesgo, por lo tanto, es necesario revisar el control.

Riesgo evaluado asociado al hallazgo:

3. Posibilidad de pérdida reputacional por quejas de los grupos de valor debido al incumplimiento de los acuerdos de niveles de servicio.



H 3.1 Cumplimiento en la aplicación del control “El profesional asignado del grupo de gestión meritocrática verifica las solicitudes recibidas a través de ORFEO, con el fin de dar cumplimiento dentro de los términos establecidos”.

A través de ORFEO, se pudo observar que durante la vigencia 2021, entraron 4115 radicados al Grupo de Apoyo a la Gestión Meritocrática y en lo corrido del 2022 (enero- agosto), 1478 solicitudes. Igualmente, en el periodo evaluado no se reportaron radicados extemporáneos.

De otra parte, en el mes de diciembre de 2021 en el aplicativo SGI, se reportó el seguimiento efectuado a las solicitudes a través de ORFEO 2021-12-

31_Visualizacion_estado_peticiones_orfeo. Para el año 2022 se registra de forma bimestral que, de acuerdo a las estadísticas generadas a través de ORFEO, el profesional asignado del área, verificó que las solicitudes recibidas en el periodo, se han tramitado dentro de los términos establecidos:

\\yaksa\10002GAGM\2021\DOCUMENTOS_APOYO\ESTADISTICAS

2022-02-28_Evidencia_reporte_control_riesgo_solicitudes_orfeo_por_usuario,
2022-05-03_Evidencia_reporte_control_riesgo_solicitudes_orfeo_por_usuario
2022-09-01_Evidencia_reporte_control_riesgo_solicitudes_orfeo_por_usuario
2022-07-05_Evidencia_reporte_control_riesgo_solicitudes_orfeo_por_usuario

Recomendación:

Revisar el control, con el fin de establecer la periodicidad en la cual se ejecuta el mismo.



H 3.2. Adecuada aplicación del control “La Coordinadora del Grupo de Apoyo a la Gestión Meritocrática verifica a través del informe descargado de ORFEO que las respuestas a las solicitudes se hayan tramitado en los términos establecidos”.

De acuerdo con los registros del Sistema de Gestión Institucional – SGI en el mes de diciembre 2021, la Coordinadora del Grupo de Apoyo a la Gestión Meritocrática verificó a través del informe descargado de ORFEO, que las respuestas a las solicitudes se hayan tramitado en los términos establecidos. \\yaksa\10002GAGM\2021\DOCUMENTOS_APOYO\ESTADISTICAS, 2021-12-31_Visualizacion_estado_peticiones_orfeo.

Asimismo, en la vigencia 2022, se efectuó el reporte de avance registrando que, de acuerdo al informe descargado de ORFEO, la Coordinadora del Grupo de Apoyo a la Gestión meritocrática verificó que todas las respuestas a las solicitudes, se tramitaron en los tiempos y términos establecidos.

\\Yaksa\10002gagm\2022\DOCUMENTOS DE APOYO\ESTADISTICAS

2022-03-04_Informe_orfeo_tiempos_respuesta_gagm
2022-05-02_Informe_orfeo_tiempos_respuesta_gagm
2022-07-01_Informe_orfeo_tiempos_respuesta_gagm
2022-09-01_Informe_orfeo_tiempos_respuesta_gagm_cuarto_bimestre

Según ORFEO el tiempo promedio de respuesta (días) por tipo de petición, se describe a continuación - vigencia 2021:

Promedio de respuesta por tipo de petición Grupo de Gestión Meritocracia

TIPO PETICIÓN	TIEMPO RESPUESTA	TOTAL RADICADOS CON RESPUESTA	PROMEDIO TIEMPO RESPUESTA
capacitaciones	30	1	7
Consulta	30	1483	2,85
Entes de control	5	1	0
Expedición de copias	10	1	2
No requiere respuesta	0	28	3,68
Petición de documentos	10	1	1
Petición de interés general o particular	15	822	1,85
Petición de no competencia de FP	5	3	1,67
Petición de solicitud de información	10	121	2,31
Peticiones incompletas	10	1	5
Pruebas meritocráticas	20	818	3,95
Solicitud información honorables congresistas	5	2	3

Fuente: Estadísticas ORFEO

El anterior cuadro muestra que en la vigencia 2021, el Grupo de Meritocracia respondió 1483 consultas en un tiempo promedio de 2.85 días, 822 peticiones de interés general o particular en 1.85 días y 818 pruebas meritocráticas en un tiempo promedio de 3.95 días, lo que permite concluir la adecuada aplicación del control.

Recomendación:

Establecer en el control la periodicidad de aplicación del mismo.

Riesgo evaluado asociado al hallazgo:

4. Posibilidad de afectación reputacional por quejas de los grupos de valor por intervención y/o manipulación de los procesos meritocráticos en favor de terceros.

Procedimiento Concursos Públicos y Abiertos versión 6 del 08-03-2029.



H 4.1. Implementación parcial del control “Los profesionales del Grupo de Apoyo a la Gestión Meritocrática, cada vez que reciben las pruebas de conocimiento de las entidades solicitantes para efectuar los concursos públicos, firman acuerdo de confidencialidad y verifican que las pruebas vengan bajo sello de seguridad.

Una vez efectuada la verificación de la aplicación del control "Los profesionales del Grupo de Apoyo a la Gestión Meritocrática, cada vez que reciben las pruebas de conocimiento de las entidades solicitantes para efectuar los concursos públicos, firman acuerdo de confidencialidad y verifican que las pruebas vengan bajo sello de seguridad", se pudo evidenciar que en las siguientes convocatorias de Gerentes Públicos (Instituto Colombiano Agropecuario - ICA, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - ICBF, Instituto Nacional de Vías - INVÍAS y Comisión de Regulación de Comunicaciones - CRC), el Grupo de Gestión Meritocrática, recibió las pruebas de las Entidades y/o universidades con sellos de seguridad; no obstante lo anterior, frente a la firma de acuerdos de confidencialidad establecida en el procedimiento concursos públicos y abiertos versión 6 del 08-03-2029, no fue posible evidenciar su aplicación en el periodo evaluado, lo que advierte su incumplimiento.

Recomendación:

Teniendo en cuenta que este es un control fuerte del procedimiento, que ayuda a evitar la materialización del riesgo, es importante que se evalúe la pertinencia de la firma de los acuerdos de confidencialidad y la aplicación de los mismos, para todos los procesos adelantados por la Entidad.



H 4.2. Ejecución adecuada del control “Los profesionales designados del Grupo de Gestión Meritocrática cada vez que reciben las hojas de vida de los candidatos que se presentan a los concursos públicos, verifican el cumplimiento de requisitos en las hojas de vida, de acuerdo con el manual de análisis de antecedentes de cada entidad. Estas revisiones son efectuadas por dos (2) profesionales más de la dependencia a través del formato “Análisis Hoja de Vida y Análisis Antecedentes Generales”.

Durante la vigencia 2021 el Grupo de Apoyo a la Gestión Meritocrática, llevo a cabo 313 evaluaciones de concursos públicos y abiertos, así mismo, para la vigencia 2022 (corte agosto), se han evaluado 26 aspirantes.

Con el fin de verificar el control "Los profesionales designados del Grupo de Gestión Meritocrática cada vez que reciben las hojas de vida de los candidatos que se presentan a los concursos públicos, verifican el cumplimiento de requisitos en las hojas de vida, de acuerdo con el manual de análisis de antecedentes de cada entidad. Estas revisiones son efectuadas por dos (2) profesionales más de la dependencia, a través del formato “Análisis Hoja de Vida y Análisis Antecedentes Generales”, se tomó una muestra de dos (2) convocatorias del ICA, dos (2) del ICBF de la vigencia 2021 y la del Comisionado de la sesión de Comisión de Comunicaciones del 2022 y se verificó el cumplimiento de requisitos, el cual se lleva a través de una matriz en Excel denominada “Análisis Hoja de Vida y Análisis Antecedentes Generales”, con la que se conforma la lista de admitidos y no admitidos, para de los admitidos, aplicar las pruebas de conocimiento y competencias y presentar los resultados al Director de la Entidad que solicito la convocatoria.

De la muestra tomada, se pudo evidenciar la revisión de los informes por parte de los funcionarios del Grupo en binas, antes de ser reportados y registrados en la página web de

Función Pública; sin embargo, no se puede identificar quien hace la revisión; pues no queda registro de la misma, solamente se observan comentarios en el mismo formato de análisis.

Recomendación:

Incorporar en el formato “Análisis Hoja de Vida y Análisis Antecedentes Generales”, una columna o espacio que permita evidenciar de manera clara el servidor que hace la segunda verificación de la información, esto teniendo en cuenta que este control es muy importante para evitar posibles errores.

Procedimiento Evaluación Aspirantes a Cargos de Jefe de Control Interno o a quien haga sus veces. versión 9 del 08-23-2019.



H 4.3 Cumplimiento parcial del control “El Coordinador del Grupo de Apoyo a la Gestión Meritocrática, cada vez que los candidatos aspirantes al cargo de jefe de control interno o quien haga sus veces presentan las pruebas de conocimientos y competencias laborales, elabora el informe con los resultados y lo envía a la DGDI para la consolidación y remisión a la Secretaria de Presidencia”.

Durante la vigencia 2021 el Grupo de Apoyo a la Gestión Meritocrática, llevó a cabo trece (13) pruebas de competencias para cargos de Jefe de Control Interno o quien haga sus veces a nivel nacional; igualmente, se efectuaron siete (7) pruebas hasta el mes de agosto de 2022.

Se tomó una muestra de cuatro (4) aspirantes a cargo de Jefe de Control Interno o quien haga sus veces, nombrados en la vigencia 2021 y tres (3) de la vigencia 2022, con lo cual se pudo verificar el análisis de hoja de vida (experiencia) efectuada por parte de la Dirección de Gestión y Desempeño Institucional - DGDI, los informes de las pruebas de competencias, en los que se registra la calificación de la prueba de conocimientos y demás documentos que soportan las evaluaciones. El Procedimiento Evaluación Aspirantes a Cargos de Jefe de Control Interno o a quien haga sus veces. versión 9 del 08-23-2019, establece la consolidación de una carpeta para cada candidato y el envío a la Secretaria de Presidencia; actividad que no se pudo evidenciar en la Dirección de Gestión y Desempeño Institucional - DGDI.

En la verificación se pudo observar que el procedimiento que se está llevando a cabo en el hacer, para la evaluación de los Jefes de Control Interno o quien haga sus veces, no corresponde al documentado registrado en el Sistema Integrado de Planeación y Gestión - SIPG. La Dirección de Gestión y Desempeño Institucional – DGDI, tiene diseñado un procedimiento y el paso a paso para el nombramiento de los candidatos propuestos por Presidencia; sin embargo, no se encuentra formalizado en el SIPG para conocimiento de todos los servidores.

De otra parte, en el informe de auditoría efectuada al Proceso de Acción Integral en la Administración Pública Nacional y Territorial en la vigencia 2019, la Oficina de Control Interno dejó un hallazgo por la falta de documentación y formalización del procedimiento, lo que originó en el SGI, la apertura del hallazgo No. 367 de 2020, con análisis de causas y definición de actividades para ser ejecutadas entre febrero y abril de 2020; no obstante, a la fecha no se han llevado a cabo las acciones propuestas.

Recomendación:

Se debe revisar el Procedimiento Evaluación Aspirantes a Cargos de Jefe de Control Interno o a quien haga sus veces. versión 9 del 08-23-2019, con el fin de alinearlos al quehacer y establecer

controles efectivos. Igualmente, una vez definido este, debe quedar formalizado en el SIPG para publicación y conocimiento de todos los servidores.

Así mismo, es necesario revisar en el plan de mejoramiento el hallazgo No. 367 de 2020 a cargo de la DGDI, con el fin de determinar con la Oficina Asesora de Planeación, el procedimiento a seguir con el hallazgo consignado en el presente informe, el cual contempla la misma situación detectada en el 2019. Aunado a lo anterior, se sugiere que este procedimiento quede en cabeza de la DGDI, en razón a que es esta Dirección quien realiza la mayor gestión, puesto que el Grupo de Meritocracia, únicamente participa en el procedimiento, con la aplicación de la prueba de competencias.

Procedimiento selección cargos de libre nombramiento y remoción versión 9 del 29-09-2022



H 4.4. Cumplimiento adecuado del control “Los profesionales del Grupo de Gestión Meritocrática, una vez reciben la solicitud de aplicación de pruebas por parte de la Dirección General, verifican la lista de candidatos, el historial de pruebas presentadas, define el instrumento de evaluación o actualiza según el caso y aplica las pruebas de competencias a través del software definido según el cronograma, con el fin de elaborar el informe con los resultados”.

El Grupo de Apoyo a la Gestión Meritocrática, durante la vigencia 2021 aplicó pruebas de competencia a 3.769 cargos de libre nombramiento y remoción en los niveles: directivo 952, asesor 1110, profesional 1480, técnico 95 y asistencia 132, así mismo, en la vigencia 2022 (enero- agosto), se aplicaron 1713 pruebas de conocimiento para los diferentes niveles.

Verificada la muestra para la aplicación de las pruebas solicitadas por las siguientes entidades: Ministerio de Educación 2022 (evaluaron 38 aspirantes), Ministerio de Hacienda y Crédito Público 2021 (evaluaron 209 aspirantes), Departamento Administrativo de la Presidencia de la República - DAPRE 2021 (evaluaron 203 aspirantes), Departamento Nacional de Planeación - DNP 2021 (evaluaron 129 aspirantes), se observa el cumplimiento de los pasos (solicitud del director de Función Pública, resultado de las pruebas de competencias y el informe con los resultados), definidos en el procedimiento "Selección técnica de cargos de Libre Nombramiento y Remoción", cuyo objetivo es aplicar las pruebas de la evaluación de competencias a los candidatos a cargos de Libre Nombramiento y Remoción de las Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional que soliciten dicha evaluación.

Recomendación:

Revisar la conveniencia de dejar la nota que se plasmó en el procedimiento selección cargos de libre nombramiento y remoción versión 9 del 29-09-2022, la cual indica “se podrá entregar a quien la entidad delegue, por cuestiones de confidencialidad”.

Planes de Mejoramiento

Plan de acción definido por el responsable / Responsable / Fecha de cumplimiento:

El Plan de Mejoramiento es la herramienta que permite consolidar y evidenciar los diferentes hallazgos, las oportunidades de mejora, el seguimiento a las desviaciones de la gestión y las acciones de mejoramiento continuo emprendidas en la Entidad, a través del Sistema de Gestión Institucional SGI. Con el fin de incluir las acciones para subsanar los hallazgos de la presente auditoría, se llevará a cabo el procedimiento establecido en el “Manual del Usuario SGI - Módulo Plan de Mejoramiento”.

Luz Stella Patiño jurado
Jefe Oficina de Control Interno

Elaboró: Esneda Gamboa Malagón, Profesional Especializado OCI (Líder Auditoría)

Revisó y Aprobó: Luz Stella Patiño Jurado – Jefe Oficina de Control Interno.