

	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE FORMATO INFORME EJECUTIVO OFICINA DE CONTROL INTERNO	F11.EI	27/04/2021
		Versión 1	Página 1 de 8

INFORME FINAL

AUDITORÍA CONTROL INTERNO CIRCULAR EXTERNA No. 010 DE 2020 COMISIÓN NACIONAL DE SERVICIO CIVIL – CNSC

FECHA DE COMUNICACIÓN INFORME FINAL	23/01/2026
--	------------

EQUIPO:

Rol	Nombre	Cargo/Contratista
Director	Yanira Villamil Suzunaga	Jefe Oficina de Control Interno
Supervisor	Luis Antonio Guerrero Benavides	Coordinador Grupo Procesos de Apoyo
Líder	Diana Paola Alegria Paredes	Contratista – Abogada
Equipo Auditor	Diana Paola Cetina Gómez	Contratista – Abogada

1. OBJETIVOS

Objetivo General

Evaluar en forma independiente y objetiva el cumplimiento de las normas de Carrera Administrativa en el ICBF, incluyendo requisitos legales, reglamentarios, técnicos e internos.

Objetivos Específicos

A. EVALUAR:

Procesos de Selección de Personal:

- Estado actual de provisión de vacantes ofertadas a través de la Convocatoria Pública de empleos No. 2149 de 2021.

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE FORMATO INFORME EJECUTIVO OFICINA DE CONTROL INTERNO	F11.EI	27/04/2021
		Versión 1	Página 2 de 8

- Vacantes generadas con posterioridad a la Convocatoria Pública de empleos No. 2149 de 2021 y su estado actual.

Evaluación de Desempeño Laboral - EDL:

- Procedimientos en materia de evaluación del desempeño laboral.
- EDL definitiva periodo 2024 – 2025.
- Concertación de compromisos periodo 2025 - 2026.
- Concertación de compromisos de periodo de prueba periodo 2024 y 2025.

Provisión Transitoria de Empleo (Encargo):

- Lineamientos en materia de provisión transitoria de empleo vigentes en periodo a evaluar.
- Total de encargos y cumplimiento de los lineamientos legales e internos.

Registro Público de Carrera Administrativa – RPCA:

- Procedimientos en materia de RPCA.
- Inscripción de RPCA en el periodo a evaluar.
- Actualización de RPCA en el periodo a evaluar.
- Cancelación de RPCA en el periodo a evaluar.

Comisiones de Personal ICBF:

- Procedimientos en materia de Comisiones de Personal.
- Seguimiento a la conformación de las comisiones regionales de personal.

Lineamientos del Sistema de Control Interno bajo el modelo MECI (ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación, actividades de monitoreo).

	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE FORMATO INFORME EJECUTIVO OFICINA DE CONTROL INTERNO	F11.EI	27/04/2021
		Versión 1	Página 3 de 8

B. REALIZAR:

Seguimiento a las Acciones Correctivas formuladas e implementadas frente a las No Conformidades y recomendaciones derivadas del Informe de seguimiento Circular Externa No.010 de 2020, vigencia 2024.

C. IDENTIFICAR:

Oportunidades de Mejora.

2. ALCANCE

Periodo 01/08/2024 al 31/07/2025.

Puntos auditados:

Sede Dirección General

Regionales:

- ✓ **Córdoba**
- ✓ **Guaviare**
- ✓ **Putumayo**
- ✓ **Santander**
- ✓ **Vaupés**

3. RELACIÓN DE HALLAZGOS

NÚMERO DE CONFORMIDADES	NÚMERO DE NO CONFORMIDADES
15	52

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012

	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE FORMATO INFORME EJECUTIVO OFICINA DE CONTROL INTERNO	F11.EI	27/04/2021
		Versión 1	Página 4 de 8

4. CONCLUSIONES:

De acuerdo con el alcance, muestra seleccionada y los resultados de las pruebas de auditoría se concluye:

4.1 Proceso de Selección de Personal

Dirección de Gestión Humana

Se evidenciaron como fortalezas los temas relacionados con: trazabilidad, confiabilidad e integridad de la información de procesos de selección, provisión de vacantes temporales y actuaciones administrativas de exclusión lista de elegibles.

Como debilidad se identificó la relacionada con el tema : registro extemporáneo en el Banco Nacional de Listas de Elegibles.

4.2 Evaluación del Desempeño Laboral

Dirección de Gestión Humana

Durante la auditoría se encontró como fortaleza: diseño de la propuesta de Sistema Propio de Evaluación de Desempeño Laboral - SP-EDL, funcionamiento el sistema de evaluación del desempeño laboral, reporte a la Oficina de Control Disciplinario Interno del ICBF de los servidores que incumplieron el deber de evaluar.

Como debilidades se identificaron las relacionadas con: término para decisión de las recusaciones y recursos presentados para la evaluación anual u ordinaria 2024 - 2025, calificación primer semestre y definitiva 2024 - 2025, concertación de compromisos periodo anual 2025 - 2026 y concertación de compromisos laborales del periodo de prueba; decisión por calificación definitiva no satisfactoria-insubsistencia; remisión de resultados a DGH de la EDL del primer semestre.

Regional Córdoba

Se identificaron fortalezas en los temas: firmas de evaluador y evaluado en los formatos de EDL definitiva del periodo anual u ordinario 2024 - 2025.

En los siguientes temas se evidenciaron debilidades: plazos para la calificación primer semestre y definitiva periodo anual 2024 - 2025, para concertación de compromisos del periodo anual y concertación de compromisos por periodo de prueba; firma de formatos de EDL del periodo de prueba y de formatos de concertación de compromisos laborales del periodo anual por evaluado y evaluador e integrante de

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE FORMATO INFORME EJECUTIVO OFICINA DE CONTROL INTERNO	F11.EI	27/04/2021
		Versión 1	Página 5 de 8

Comisión Evaluadora y remisión de resultados de la EDL primer semestre y definitiva del periodo de prueba a DGH.

Regional Guaviare

Se evidenciaron como fortalezas: concertación de compromisos 2025 – 2026, realizadas de manera oportuna y con firmas.

Como debilidades se identificaron las relacionadas con: plazos para adelantar la EDL primer semestre, definitiva y periodo de prueba y remisión de la calificación a la Dirección de Gestión Humana.

Regional Putumayo

Durante la auditoría se observó como fortaleza el tema: oportunidad en la concertación de compromisos laborales del periodo de prueba.

Como debilidades se encontraron las relacionadas con los temas: plazos para adelantar la EDL primer semestre, definitiva y del periodo de prueba, plazos para concertación de compromisos laborales periodo anual; firma de Comisión Evaluadora en formatos de EDL definitiva del periodo anual, del periodo de prueba y de la concertación de compromisos del periodo anual; remisión a DGH de los resultados de la EDL del primer semestre, definitiva del periodo anual y definitiva del periodo de prueba.

Regional Santander

Como debilidades se identificaron los temas relacionadas con: plazos para adelantar la EDL primer semestre, definitiva o del periodo de prueba; plazos para concertación de compromisos laborales del periodo anual; firma de integrante de Comisión Evaluadora en formatos de EDL definitiva del periodo anual y de la concertación de compromisos del periodo anual y del periodo de prueba; remisión a DGH de los resultados de la EDL del primer semestre, definitiva del periodo anual y definitiva del periodo de prueba.

Regional Vaupés

Se identificaron fortalezas relacionadas con los temas: plazos de la calificación del primer semestre 2024 - 2025 y de la calificación definitiva del periodo de prueba; oportunidad y remisión de resultados a Dirección de Gestión Humana de la EDL Primer Semestre y del periodo de prueba.

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012

	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE FORMATO INFORME EJECUTIVO OFICINA DE CONTROL INTERNO	F11.EI	27/04/2021
		Versión 1	Página 6 de 8

Como debilidades se identificaron los temas relacionados con: plazos para concertación de compromisos laborales del periodo anual y del periodo de prueba; remisión a DGH de los resultados de la EDL definitiva del periodo anual.

4.3 Encargos

Se identificaron fortalezas en los temas: ejecución del proceso de encargos conforme a la normativa interna; información es consistente con el estado real de los cargos en vacancia temporal.

Como debilidades se encontraron los temas: decisión extemporánea por alto número de reclamaciones.

Registro Público de Carrera Administrativa

Dirección de Gestión Humana

Se observaron debilidades en los temas: plazos establecidos para los trámites de inscripción, actualización y cancelación; actualización de los procedimientos internos que regulan de manera formal el proceso.

4.6 Conformación y funcionamiento de las Comisiones de Personal en el ICBF

Dirección de Gestión Humana

Se evidenció como fortaleza la relacionada con: conformación de la Comisión de Personal Nacional.

Regional Córdoba

Se identificó como fortaleza el tema: conformación de la Comisión de Personal Regional.

En este proceso se identificó como debilidad lo relacionado con: el plazo para la convocatoria para la conformación de la Comisión de Personal y el responsable de efectuarla; inscripción de candidatos; divulgación lista de candidatos inscritos; plazo para designación de jurados.

	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE FORMATO INFORME EJECUTIVO OFICINA DE CONTROL INTERNO	F11.EI	27/04/2021
		Versión 1	Página 7 de 8

Regional Guaviare

En este proceso se identificó como debilidad lo relacionado con: la convocatoria y lista de inscritos para la conformación de la Comisión de Personal Regional.

Regional Putumayo

Durante la auditoría se observó como fortaleza el tema: convocatoria, lista de inscritos y designación de representantes para la conformación de la Comisión de Personal Regional.

Se encontraron debilidades relacionadas con el plazo para la convocatoria para conformación de la Comisión de Personal Regional, lista de inscritos y plazo de divulgación de la lista; designación de los representantes de la administración.

Regional Santander

Se encontró como debilidad del tema: conformación de la Comisión de Personal de la Regional.

Regional Vaupés

Como debilidad se evidenció lo relacionado con el tema: conformación de la Comisión de Personal Regional.

5. RECOMENDACIONES

- Implementar controles automáticos de alertas para vencimiento de términos especialmente para el reporte de novedades en el Banco Nacional de Listas de Elegibles, el registro de la concertación de compromisos, evaluación semestral y resultados de la evaluación definitiva y los trámites de inscripción, actualización y cancelación ante el registro público de carrera RPCA.
- Unificar criterios operativos nacionales y regionales respecto a la evaluación del desempeño laboral mediante procedimientos actualizados de acuerdo con las instrucciones que actualmente da el Grupo de Carrera Administrativa de Dirección de Gestión Humana.

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE FORMATO INFORME EJECUTIVO OFICINA DE CONTROL INTERNO	F11.EI	27/04/2021
		Versión 1	Página 8 de 8

- Establecer capacitaciones focalizadas a regionales con mayor nivel de riesgo de acuerdo con los resultados de la evaluación del desempeño anual u ordinaria.
- Fortalecer los programas de capacitación obligatoria para evaluadores y responsables de procesos de carrera administrativa, con énfasis en consecuencias jurídicas del incumplimiento.
- Acelerar la adopción del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral, con acompañamiento CNSC.
- Crear una lista de chequeo obligatorio respecto al cumplimiento de requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 para los servidores que hacen parte de la población de encargos.

Atentamente,



Yanira Villamil Suzunaga.
Jefe de Oficina de Control Interno

Consolidó datos: *Diana Paola Alegría /OCI* dp

Revisó: *Luis Antonio Guerreño Benavides* lg (Coordinador Grupo Proceso de Apoyo)