



APC Colombia

INFORME AUDITORÍA DE GESTIÓN

Código: C-FO-015 | Versión: 07 | Fecha: septiembre 13 de 2024

AGENCIA PRESIDENCIAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL DE COLOMBIA,
APC COLOMBIA

INFORME AUDITORÍA DE GESTIÓN AL CUMPLIMIENTO A LA NORMATIVIDAD DE
CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO DE APC COLOMBIA
2024.

EVALUACIÓN, CONTROL Y MEJORAMIENTO

Bogotá, D.C. 26 de septiembre de 2024



APC Colombia

INFORME AUDITORÍA DE GESTIÓN

Código: C-FO-015 | Versión: 07 | Fecha: septiembre 13 de 2024

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	2
OBJETIVOS	2
ALCANCE.....	3
MARCO LEGAL.....	3
DESARROLLO METODOLÓGICO	4
RESULTADOS DE LA AUDITORIA.....	4
CONCLUSIONES.....	17

INTRODUCCIÓN

La presente auditoría busca evaluar el grado de cumplimiento de la normatividad vigente en materia de carrera administrativa y acceso al empleo público en la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional APC COLOMBIA.

La carrera administrativa tiene como finalidad garantizar que el acceso al empleo público se realice bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y transparencia, asegurando así el acceso al empleo público.

OBJETIVOS

- 1.Verificar el cumplimiento de la normatividad de carrera administrativa, el fortalecimiento de la meritocracia, del empleo y de la función pública en APC- Colombia.
- 2.Asegurarse de que se sigan los principios y cumplimiento al acceso al empleo público de mérito, igualdad de oportunidades y no discriminación.
- 3.Evaluar que se cumplan con los procesos de selección que sean accesibles para todos los ciudadanos.



APC Colombia

INFORME AUDITORÍA DE GESTIÓN

Código: C-FO-015 | Versión: 07 | Fecha: septiembre 13 de 2024

4. Generar recomendaciones que aporten a la mejora institucional al ser implementadas por el proceso de Talento Humano.

ALCANCE

Evaluar las obligaciones relacionadas con el fortalecimiento de la meritocracia, del empleo y de la función pública en APC-Colombia, en contraste con la normatividad en la materia vigente en lo corrido de 2024

MARCO LEGAL

- Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa”
- Ley 1960 de 2019 “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones” Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”
- Circular 10 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil “Colaboración interinstitucional y armónica en el apoyo de la Vigilancia al cumplimiento de las normas de Carrera Administrativa”
- Circular 010 de 2002, Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Directiva 015 de 30 de agosto de 2022. Procuraduría General de la Nación. Circular Ext del CNSC 2023 RS005458
- Ley 2294 de 2023 art 82
- Decreto 2011 de 2017



APC Colombia

INFORME AUDITORÍA DE GESTIÓN

Código: C-FO-015 | Versión: 07 | Fecha: septiembre 13 de 2024

DESARROLLO METODOLÓGICO

La presente auditoría se realizó teniendo en cuenta los parámetros de las normas internacionales de auditoría, se basó en análisis de información por medio la planeación, identificación del marco normativo, análisis de información documental de acuerdo al check list de documentación solicitado al proceso auditado, entrevista para aclarar posibles dudas generadas en la revisión documental y generar posibles hallazgos o recomendaciones.

RESULTADOS DE LA AUDITORIA

En el desarrollo de la presente auditoria se solicitó documentación al área de talento humano buscando con el análisis, sumado a la entrevista evidenciar el cumplimiento normativo en cuanto a carrera administrativa y acceso al empleo público

Análisis de la información solicitada

1. Mecanismo de información que permita visualizar la planta global y planta estructural, por grupos internos de trabajo. Tipos de vinculación, nivel, código, grado. Antigüedad en el Estado, nivel académico y género. Cargos en vacancia definitiva o temporal por niveles. Perfiles de Empleos

Las bases de datos aportadas por el Área de Talento Humano se reciben a corte septiembre de 2024

La planta de la entidad está compuesta por 83 cargos

Análisis de la información

Cargos de Carrera con ocupación	35
Cargos Provisionales con ocupación	23
Cargos de libre nombramiento y remoción	23



APC Colombia

INFORME AUDITORÍA DE GESTIÓN

Código: C-FO-015 | Versión: 07 | Fecha: septiembre 13 de 2024



En la revisión documental se evidencio que hacían falta dos personas para el total de 83 de planta se indago en la visita administrativa con la Coordinadora de Talento Humano la cual brindo respuesta al interrogante manifestando que las personas pendientes son:

Gilberto Montes de Carrera administrativa en periodo de prueba y Ivonne Ramos quien se encuentra en licencia temporal.

Vacancia temporal	25
-------------------	----

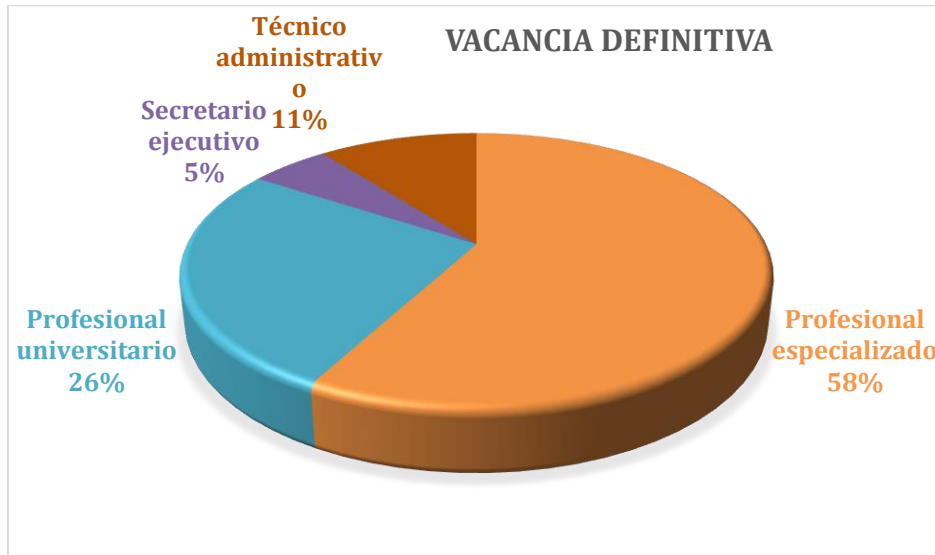
Vacancia definitiva	19
Profesional especializado	11
Profesional universitario	5
Secretario ejecutivo	1
Técnico administrativo	2



APC Colombia

INFORME AUDITORÍA DE GESTIÓN

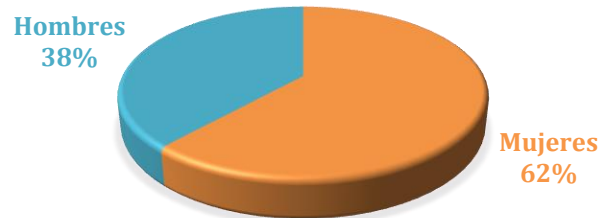
Código: C-FO-015 | Versión: 07 | Fecha: septiembre 13 de 2024



Ocupación por genero planta APC COLOMBIA

Mujeres	50
Hombres	31
Total	81

OCUPACION DE GENERO PLANTA APC COLOMBIA





APC Colombia

INFORME AUDITORÍA DE GESTIÓN

Código: C-FO-015 | Versión: 07 | Fecha: septiembre 13 de 2024

2. Mecanismos para verificar si existen servidores de carrera administrativa con derecho preferencial para ser encargados

Análisis: En cuanto a este punto se aporta por parte del Proceso de Talento Humano la resolución 88 del 02 abril de 2024 de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional APC COLOMBIA donde una vez negociado con el sindicato Unitario Nacional de trabajadores del Estado Colombiano Subdirectiva Bogotá SUNET, se llevó a cabo acuerdo para adoptar el procedimiento interno para la provisión transitoria de empleos mediante encargo de los servidores públicos con derechos de carrera administrativa de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC-Colombia.

Resulta necesario unificar el Procedimiento interno para la provisión transitoria de empleos mediante encargo de los servidores públicos con derechos de carrera administrativa de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC-Colombia; incluyendo además las sugerencias planteadas en la mesa técnica del 28 de julio de 2023, por lo cual, las disposiciones anteriores serán derogadas.

3. Registro sobre programas de inclusión de personas con discapacidad implementados en la agencia de acuerdo al decreto 2011 de 2017.

Análisis: de acuerdo con la verificación documental respecto al cumplimiento legal en cuanto a la inclusión de personas con discapacidad cuya obligación existe desde el año 2017 y que busca que al interior de las entidades se generen las oportunidades laborales para esta población, aplicación que ha venido desarrollándose de manera progresiva de acuerdo a los porcentajes de inclusión, tomando como base la planta total de la entidad a diciembre de 2019 con un porcentaje de 1% a diciembre de 2023 con un 3% y a 31 de diciembre de 2027 con un 4%.

Esta política de estado su cumplimiento se reitera en la directiva presidencial 05 de 2023 En este sentido, en el capítulo 7 de las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia potencia mundial de la vida", denominado "Garantías hacia un mundo sin barreras para las personas con discapacidad",

Oportunidad de mejora: Se requiere avanzar en pro del cumplimiento en el programa de inclusión de personas con discapacidad el cual a la fecha de acuerdo a la tabla de cumplimiento a corte diciembre de 2023, haciendo el cálculo $83 \text{ cargos de planta} \times 3\% = 2.49$ empleados con discapacidad que debería tener la entidad a la fecha de los cuales cuenta con 1 persona evaluada con discapacidad.



APC Colombia

INFORME AUDITORÍA DE GESTIÓN

Código: C-FO-015 | Versión: 07 | Fecha: septiembre 13 de 2024

Algunas recomendaciones para la inclusión laboral de personas con discapacidad en entidades públicas del orden nacional.

Para cumplir con estos lineamientos, una entidad debe gestionar lo siguiente:

1. **Política de Inclusión Laboral:** Definir una política interna que promueva la inclusión de personas con discapacidad, asegurando igualdad de oportunidades. Esta política debe ser clara y estar alineada con los principios de no discriminación, respeto por la diversidad y accesibilidad.
2. **Evaluación de Puestos de Trabajo:** Identificar y evaluar los puestos de trabajo disponibles en la entidad para determinar cuáles pueden ser ocupados por personas con discapacidad. Esto incluye analizar las funciones de los cargos y las adaptaciones razonables que podrían requerirse para el desempeño eficiente de las tareas.
3. **Procesos de Selección Inclusivos:** Ajustar los procesos de reclutamiento, selección y contratación para garantizar que sean inclusivos y accesibles. Esto implica modificar las convocatorias laborales para ser abiertas a personas con discapacidad y asegurar que las pruebas y entrevistas sean adaptadas a las necesidades de los postulantes con discapacidad.
4. **Accesibilidad Física y Tecnológica:** Asegurar que las instalaciones de la entidad sean accesibles para personas con discapacidad, incluyendo la eliminación de barreras arquitectónicas. Además, se deben implementar herramientas tecnológicas y sistemas de información que sean accesibles, permitiendo a las personas con discapacidad desempeñarse en su trabajo de manera eficiente.
5. **Adecuaciones y Ajustes Razonables:** Realizar los ajustes razonables en el entorno laboral para que las personas con discapacidad puedan desempeñarse en igualdad de condiciones. Esto puede incluir adaptaciones en el mobiliario, equipos de trabajo, software especializado y horarios flexibles, según las necesidades individuales.
6. **Capacitación y Sensibilización:** Capacitar a todo el personal de la entidad sobre los derechos de las personas con discapacidad, la importancia de la inclusión laboral y cómo interactuar adecuadamente en un entorno de trabajo diverso e inclusivo. Sensibilizar al equipo sobre la eliminación de estigmas y la promoción de una cultura inclusiva.



APC Colombia

INFORME AUDITORÍA DE GESTIÓN

Código: C-FO-015 | Versión: 07 | Fecha: septiembre 13 de 2024

7. Plan de Bienestar Laboral: Incluir programas y actividades en el plan de bienestar laboral que sean accesibles y diseñados para personas con discapacidad. Esto puede abarcar desde servicios de salud ocupacional hasta actividades recreativas adaptadas.

8. Monitoreo y Seguimiento: Implementar un sistema de seguimiento y evaluación del cumplimiento de la política de inclusión y las acciones emprendidas para garantizar la inclusión laboral de personas con discapacidad. Es fundamental medir el impacto y hacer los ajustes necesarios para mejorar continuamente.

9. Divulgación y Participación: Divulgar las políticas y programas de inclusión dentro de la entidad y garantizar la participación de las personas con discapacidad en la toma de decisiones que afecten sus condiciones laborales. Fomentar la creación de comités internos de inclusión laboral.

10. Alianzas Estratégicas: Establecer alianzas con organizaciones especializadas en discapacidad, servicios públicos de empleo y programas gubernamentales que puedan brindar apoyo técnico, orientación y capacitación tanto a la entidad como a las personas con discapacidad interesadas en ingresar al mundo laboral.

4. Estado de las listas de elegibles vigentes en la entidad y su vencimiento y 5. Estado actual de la provisión con lista de elegibles.

Análisis: Una vez verificado el reporte se observa Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales No. 1423 de 2020, el cual tenía como fin proveer de manera definitiva ocho (8) cargos vacantes en la modalidad de ascenso y veinte (20) cargos vacantes en la modalidad abierto la fecha de vencimiento de esta lista fue el 04 de agosto de 2024.

Se observan provistos los cargos de este concurso con excepción de dos, por las razones relacionadas:

Resolución No. 10199 del 26 de julio de 2022 (2022RES-400.300.24-054361)	Profesional Universitario Código 2044 Grado 8, identificado con el Código OPEC No.	Esta lista estaba conformada sólo por dos elegibles. El primer elegible superó período de prueba y posteriormente presentó renuncia voluntaria, la cual le fue aceptada. El segundo elegible no compareció a la posesión, por lo que se derogó
--	--	--



APC Colombia

INFORME AUDITORÍA DE GESTIÓN

Código: C-FO-015 | Versión: 07 | Fecha: septiembre 13 de 2024

	144017	el nombramiento; en consecuencia el cargo se encuentra en vacancia definitiva
Resolución No. 10205 del 26 de julio de 2022 (2022RES-400.300.24-054367)	Profesional Universitario Código 2044 Grado 8, identificado con el Código OPEC No. 144007	Esta lista estaba conformada sólo por dos elegibles. La primer elegible superó período de prueba y posteriormente presentó renuncia voluntaria, la cual le fue aceptada. El segundo elegible no compareció a la posesión, por lo que se derogó el nombramiento; en consecuencia el cargo se encuentra en vacancia definitiva

6. Evidencias de la realización de la evaluación de periodo de prueba a los servidores nuevos de carrera administrativa, de acuerdo con la normatividad vigente.

Análisis: de acuerdo al concurso No. 1423 de 2020 ingresaron 20 personas nuevas a APC Colombia la evidencia aportada da fe de la realización de la evaluación a todos los nuevos funcionarios y cumplimiento de los tiempos de acuerdo a las normas en la materia.

7. Programación de concurso de méritos CNSC vigencia 2025 o decisión al respecto fundamentada y avances desde el área de Talento Humano

Análisis: el área responsable aporta respuesta a derecho de petición, con reiteración respecto al radicado interno No.202410160005607 del 17 de junio de 2024.

Donde la Comisión Nacional del servicio civil manifiesta:

Solicitud recursos Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional”, donde requirió “(...) presupuestar y disponer de los recursos para el cumplimiento de la regla constitucional de provisión de empleos de carrera a través de concursos de méritos y allegar copia del Certificado de Disponibilidad Presupuestal – CDP, correspondiente al saldo de SESENTA Y SIETE MILLONES TREINTA Y CINCO MIL DOSCIENTOS TREINTA Y SEIS PESOS (\$67.035.236) M/CTE, para adelantar la elaboración del acto administrativo de Disposición de recaudo de los recursos”

La respuesta de APC COLOMBIA:

De acuerdo con el bloqueo de las apropiaciones del presupuesto de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC-Colombia, no es posible contar con CDP que respalde concurso de mérito para proveer las vacantes definitivas.



APC Colombia

INFORME AUDITORÍA DE GESTIÓN

Código: C-FO-015 | Versión: 07 | Fecha: septiembre 13 de 2024

Cabe resaltar que, en el anteproyecto del presupuesto para la vigencia 2025, fue solicitado presupuesto para amparar presupuesto destinado a concurso de mérito, el cual se encuentra en revisión del Ministerio de Hacienda y Crédito Público. De lo cual informaremos a la CNSC una vez tengamos la respectiva aprobación.”

En la visita administrativa entrevista a la Coordinadora de Talento Humano se aclaró que la solicitud presupuestal fue realizada a corte noviembre de 2023 y las necesidades del concurso a esa fecha, se cuenta con la expectativa que en el mes de octubre de 2024 se genere una actualización a la fecha actual con el estado de las vacantes disponibles para el concurso y el uso de los recursos económicos que lo respalden.

7.1 Soportes de las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC y verificación del estado de las mismas

Análisis: Una vez realizada la verificación de los documentos aportados que brinden evidencia sobre la actualización de los empleados de carrera en el aplicativo CNSC, se aportaron 9 certificados, la actualización de los empleados de carrera administrativa debe ser reportada a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) remitir información periódicamente sobre las novedades, como ascensos, traslados, retiros, y demás modificaciones relevantes.

En entrevista con la Coordinadora de talento humano se evidencio que el reporte se realizó de acuerdo a la circular 100-001-2024 de la Comisión Nacional del servicio civil el día 03 de mayo de 2024 y se realiza cada vez que existe una novedad al respecto.

• **Registros de la inducción a todo servidor público que se vincula a la entidad, durante la presente vigencia.**

Análisis: La evidencia aportada muestra inducción por parte del líder del proceso DCI muestra un correo donde se recuerda a unos funcionarios realizar la inducción ya que se encuentran en estado pendiente.

Oportunidad de mejora: Al respecto se evidencio que no se cuenta con alguna herramienta o proceso de control que permita llevar el reporte actualizado de la inducción.

Faltan personas por inducción por parte del líder de proceso e inducción de ingreso, se corroboro que algunas de las personas reportadas pendientes en un correo ya habían realizado la inducción y enviado soporte a talento humano en los tiempos establecidos.

En ampliación de la información se le solicito a la Coordinadora de talento humano indicar quienes hacen falta por la realización de la inducción de ingreso y que Direcciones hacen falta



APC Colombia

INFORME AUDITORÍA DE GESTIÓN

Código: C-FO-015 | Versión: 07 | Fecha: septiembre 13 de 2024

por la capacitación específica dentro de las que se encuentra la Dirección de Demanda pendiente de realizar la capacitación a la empleada nueva de carrera que ingreso este año.

- Se insta a llevar la base de datos ayuda a llevar el control además que es de obligatorio cumplimiento y talento humano debe propender por su cumplimiento. se recomienda buscar las herramientas para el logro de este objetivo tanto para la inducción de ingreso como la que deben brindar los líderes de proceso.
- Evaluar de una forma más ágil y dinámica que permita una apropiación de conceptos
- Si no se realiza la inducción a los empleados nuevos en una entidad estatal pública, pueden presentarse varias consecuencias, tanto para la entidad como para el empleado:

1. Afectación en el desempeño del empleado
2. Desconocimiento de derechos y deberes
3. Incumplimiento normativo
4. Fallas en la prestación del servicio
5. Responsabilidad administrativa y disciplinaria
6. Problemas en la integración del equipo de trabajo

Conclusión, la no realización de la inducción en entidades públicas puede afectar el buen funcionamiento de la entidad, el desempeño del personal y generar riesgos legales y disciplinarios para los responsables.

• Ingreso, cantidad y qué cargos estarían disponibles (vacantes vigentes y reportadas)

Análisis: se evidencia documento donde se muestra un reporte de cargos disponibles en vacancia definitiva los cuales a la fecha son 19, ante la Comisión Nacional del servicio Civil.



APC Colombia

INFORME AUDITORÍA DE GESTIÓN

Código: C-FO-015 | Versión: 07 | Fecha: septiembre 13 de 2024

• **Requerimientos de la función pública relacionados con la formalización del empleo público y acciones realizadas.**

Análisis: de acuerdo con la documentación aportada se evidencia análisis realizado por el área responsable sobre de los recursos y cargos nuevos susceptibles de ampliación en la planta desde el 15 de agosto de 2024 aun sin respuesta a la fecha por parte del departamento administrativo de la función publica

El área de Talento Humano ha adelantado mesas de trabajo sectoriales para presentar la necesidad de ampliación de la planta de personal, poniendo de presente el diagnóstico para la reestructuración de la Entidad, así:

07 de marzo de 2023: Mesa de sector con el Departamento Administrativo de la Función Pública.

04 de abril de 2024: Reunión de seguimiento al plan de formalización con el Departamento Administrativo de la Función Pública.

06 de agosto 2024: Reunión de seguimiento al plan de formalización con el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Mediante oficio No. 20245000010201 del 18 de abril de 2024, radicado interno del DAFP 20242060445732 del 29 de mayo de 2024, se solicitó al Departamento Administrativo de la Función Pública la asignación de un profesional para la asesoría en el proceso de formalización del empleo público; recibiendo respuesta a través de oficio Radicado No. 20244000397791 del 06 de junio de 2024, designando al profesional CARLOS FELIPE CRUZ HERNANDEZ, de la Dirección de Desarrollo Organizacional.

Dentro de los avances de estas reuniones y de la determinación de las necesidades en la agencia se encuentra Formalizarán 3 empleos (2 para atender asuntos de certificados de utilidad común y 1 para atención al ciudadano), en principio se crearían como Profesionales Universitarios grado 01.

Se tiene previsto ajustar e Decreto 4152 de 2011 con el fin de incorporan las funciones que le han sido asignadas a la Agencia.

Se deben separa las etapas de instrucción y juzgamiento para los procesos disciplinarios.

Presentarán el estudio al DAPRE (cabeza de sector) para continuar con el proceso de formalización.

Se evidencia avance al respecto de la formalización laboral.

En entrevista con la Coordinadora de Talento Humano esta manifestó que en el año 2023 de realizo estudio de carga laboral.

Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC Colombia

Teléfono: (+57) 601 601 2424 | Línea gratuita: 01 8000 41 37 95 | Código postal: 110221

Dirección: Carrera 10 No. 97A - 13, Torre A, Piso 6 | Bogotá D.C., Colombia

www.apccolombia.gov.co

Página: 13/17



APC Colombia

INFORME AUDITORÍA DE GESTIÓN

Código: C-FO-015 | Versión: 07 | Fecha: septiembre 13 de 2024

En cuanto a la evaluación de la planta de personal en una entidad pública no tiene una periodicidad fija establecida, pero en Colombia se recomienda hacerlo en función de las necesidades de la entidad y los cambios en el entorno. Sin embargo, hay algunos momentos clave en los que se sugiere realizar una evaluación:

1. Reestructuraciones: Cada vez que haya cambios importantes en la misión, visión o estructura organizativa de la entidad.
2. Presupuestal anual: Durante la planificación y ejecución del presupuesto anual, es importante evaluar si el personal existente es suficiente y si está alineado con los objetivos de la entidad.
3. Modificaciones normativas: Si cambian las leyes o regulaciones que afectan la gestión pública o las funciones de la entidad, puede ser necesario ajustar la planta.
4. Cumplimiento de metas y desempeño: Al evaluar los resultados de desempeño de la entidad, especialmente si no se están cumpliendo las metas, es un buen momento para revisar si el personal es adecuado.
5. Recomendaciones de control interno o auditorías: Si una auditoría externa o interna sugiere una revisión de la planta de personal, la entidad debe hacerlo para mejorar su funcionamiento.

Es recomendable realizar una evaluación exhaustiva cada 2 a 5 años, pero esto puede variar según las circunstancias específicas de la entidad pública y las directrices emitidas por órganos de control o políticas internas

Revisión SIGEP

En la agencia se generaron campañas para el cumplimiento del reporte de manera anual de declaración de bienes y rentas y reporte de inhabilidades y incompatibilidades de los empleados públicos reportando el Proceso de talento Humano un 100% del cumplimiento.

Además, se adelantó la campaña de actualización de la hoja de vida mediante circular interna con fecha 07 de mayo de 2024.

Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC Colombia

Teléfono: (+57) 601 601 2424 | Línea gratuita: 01 8000 41 37 95 | Código postal: 110221

Dirección: Carrera 10 No. 97A - 13, Torre A, Piso 6 | Bogotá D.C., Colombia

www.apccolombia.gov.co

Página: 14/17



APC Colombia

INFORME AUDITORÍA DE GESTIÓN

Código: C-FO-015 | Versión: 07 | Fecha: septiembre 13 de 2024

Análisis de Riesgos

Las entidades estatales deben gestionar varios riesgos relacionados con la carrera administrativa y el acceso al empleo público, garantizando la transparencia y la igualdad de oportunidades, conforme a las normativas establecidas en la Constitución y en la Ley 909 de 2004, entre otras. A continuación, se describen los principales riesgos de gestión que deben tener en cuenta:

1. Riesgos de Transparencia y Meritocracia

Corrupción y favoritismo: Es clave evitar que se den situaciones en las que las decisiones de selección se basen en influencias externas, tráfico de influencias o nepotismo, violando los principios de meritocracia.

Manipulación de procesos de selección: Las pruebas y concursos de méritos deben realizarse con imparcialidad y siguiendo las reglas establecidas, garantizando la igualdad de oportunidades para todos los aspirantes.

2. Riesgos de Cumplimiento Normativo

Desconocimiento o incumplimiento de las normas: El desconocimiento o incumplimiento de la Ley 909 de 2004 y los decretos reglamentarios sobre carrera administrativa y acceso al empleo público puede derivar en sanciones o invalidaciones de procesos de selección.

Vulneración del derecho de acceso a la función pública: La falta de transparencia en los procesos puede llevar a acciones judiciales y tutelas por violación de derechos, lo que puede afectar la legitimidad de la entidad.

3. Riesgos de Capacitación y Actualización

Falta de actualización del personal encargado de los procesos: Las entidades deben asegurar que el personal encargado de los procesos de selección y gestión del empleo público esté adecuadamente capacitado y actualizado en las normativas vigentes.

Errores administrativos: La falta de competencias en el manejo de procedimientos puede generar errores en la gestión, afectando los resultados de los procesos.

4. Riesgos de Discriminación y Equidad

Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC Colombia

Teléfono: (+57) 601 601 2424 | Línea gratuita: 01 8000 41 37 95 | Código postal: 110221

Dirección: Carrera 10 No. 97A - 13, Torre A, Piso 6 | Bogotá D.C., Colombia

www.apccolombia.gov.co

Página: 15/17



APC Colombia

INFORME AUDITORÍA DE GESTIÓN

Código: C-FO-015 | Versión: 07 | Fecha: septiembre 13 de 2024

Discriminación en el acceso: Es importante garantizar que no se den situaciones de discriminación por género, raza, discapacidad, condición socioeconómica u otras características protegidas por la ley.

Falta de inclusión de grupos especiales: No incorporar políticas de acción afirmativa para poblaciones vulnerables (personas con discapacidad, víctimas del conflicto, etc.) puede ser visto como una falta de cumplimiento con las políticas de inclusión laboral del Estado.

5. Riesgos de Conflicto de Intereses

Conflictos de intereses: Los servidores públicos que intervienen en los procesos de selección deben ser monitoreados para evitar que participen en situaciones donde puedan tener intereses personales o familiares.

Para mitigar estos riesgos, las entidades estatales deben implementar mecanismos de control interno robustos, fortalecer la auditoría de los procesos, capacitar al personal encargado y promover una cultura de ética y transparencia en todas las fases de la carrera administrativa y el acceso al empleo público.



APC Colombia

INFORME AUDITORÍA DE GESTIÓN

Código: C-FO-015 | Versión: 07 | Fecha: septiembre 13 de 2024

Conclusiones y Recomendaciones

Se está trabajando en la convocatoria de concursos de méritos para reducir la provisionalidad y brindar oportunidad de acceso al empleo público en cumplimiento a la ley.

Mejorar los mecanismos de seguimiento y control sobre las capacitaciones de ingreso.

Trabajar en pro del cumplimiento de la inclusión laboral al interior de la agencia

Revisar los riesgos en general para evaluar los referentes con el tema de carrera administrativa y empleo público.

Instar a los empleados de carrera administrativa a mantener actualizada la hoja de vida SIGEP.

Estas conclusiones y recomendaciones buscan mejorar la eficiencia y transparencia en el acceso al empleo público y la gestión del personal en la entidad estatal, cumpliendo con los principios establecidos en la normatividad.

Proyectó: Evelyn Romero

Revisó: Carlos Aristizabal