INFORME DE AUDITORÍA ESPECIAL AL PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN, VINCULACIÓN Y DESVINCULACIÓN DEL PERSONAL

INFORME DE AUDITORÍA	Auditoría al Procedimiento de Selección, Vinculación y Desvinculación del Personal
Líder del proceso	Juan Camilo Bejarano Bejarano – Secretario General
Elaborado por:	Rosa Maria Buitrago B. - Profesional Especializado Bertha Sofía Ortiz Gutiérrez- Asesor Control Interno
Revisado y Aprobado por:	Bertha Sofía Ortiz Gutiérrez Asesor de Control Interno
Fecha del Informe:	Agosto 20 de 2020

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO 3
2. ALCANCE 3
3. METODOLOGÍA UTILIZADA 3
4. ASPECTOS RELEVANTES DE LA AUDITORÍA 4
4.1. Criterios de Auditoría. 4
5. FORTALEZAS Y DEBILIDADES 5
5.1. Fortalezas 5
5.2. Debilidades 6
6. RESULTADOS DE AUDITORÍA 6
6.1. Oportunidades de Mejora 8
6.2. Hallazgos 10
7. SEGUIMIENTO AL PLAN DE MEJORAMIENTO DE AUDITORIAS ANTERIORES .. 11
8. SEGUIMIENTO AL MAPA DE RIESGOS DEL PROCESO. 11
9. RECOMENDACIONES 13
10. CONCLUSION 14

1. OBJETIVO

Verificar la implementación y efectividad de los de mecanismos de control para la selección y vinculación del personal, mediante encargo y nombramiento en provisionalidad, establecidos en el procedimiento de Selección, Vinculación y Desvinculación de la UPME, atendiendo la solicitud del Director General según radicado 20201130007543 y el Programa Anual de Auditoría Interna 2020 actualizado.

2. ALCANCE

El ejercicio de Auditoria corresponde a la gestión adelantada por el proceso, durante las vigencias 2019 y 2020 al 09 de julio.

3. METODOLOGÍA UTILIZADA

En el Programa Anual de Auditoria Interna de la vigencia 2020 se programó, para el mes de agosto realizar auditoría al procedimiento de selección, vinculación y desvinculación del personal de la UPME; sin embargo y según radicado 20201130007543 del 01/06/2020, el Director General solicito adelantar dicha auditoria para el mes de junio, de la cual se realizó reunión de apertura el 16/06/2020, en la que el Secretario General, como líder del proceso Gestión del Talento Humano, solicitó al equipo auditor postergar la fecha de inicio de la auditoria para el mes de julio, con el fin de culminar un proceso de selección que se encontraba en curso, sumado a la elaboración de la nómina para el pago de la prima de mitad de año, entre otras actividades pendientes del área, solicitud que fue formalizada vía correo electrónico del mismo día.

Se realizó reunión de apertura para el 09 de julio de 2020 y se dio inicio a la fase de planificación y análisis de la información, que permitió priorizar aspectos críticos a evaluar a través de la aplicación de la lista de verificación en dos reuniones de trabajo con los profesionales del área y el líder del proceso, en las que se identificaron fortalezas y debilidades del procedimiento de Selección, Vinculación y Desvinculación del Personal, y se formularon las observaciones y hallazgos que se deberán subsanar en función del logro de los objetivos institucionales y el mejoramiento de la gestión del proceso.

Se precisa que la auditoría no convalidó si los servidores públicos nombrados cumplen con los requisitos, además que la evaluación se realizó sobre la información digitalizada y puesta a disposición por el GIT de Talento Humano, ya que por la emergencia sanitaria declarada por el COVID 19, no se accedió a los documentos físicos.

Con el fin de establecer un grado de madurez promedio de los procesos, se aplicó una calificación definida dentro de un rango, de acuerdo con el número de Observaciones y Hallazgos, tal como se expresa en la siguiente Tabla:

Grado de Madurez	Calificación	Hallazgos	Observaciones
Alto	Mayor a 4.5	0-1	1-2
Medio	Entre 3.5 – 4.5	2-3	3-5
Bajo	Menor 3.5	4 ó más	6 ó más

Tabla 1. Cálculo del Grado de Madurez Promedio del Procedimiento Auditado.

4. ASPECTOS RELEVANTES DE LA AUDITORÍA

El proceso de Gestión del Talento Humano es liderado por el Secretario General, cuenta con un equipo de trabajo conformado por un coordinador y dos profesionales especializados, de los cuales uno tiene asignada la responsabilidad de adelantar el procedimiento de selección y vinculación del personal de la UPME.

4.1. Criterios de Auditoría.

- **Ley 87 de 1993.** Por medio de la cual se establecen normas para el ejercicio del Control Interno en las entidades y organismos del Estado.
- **Ley 909 de 2004.** Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Rosa María por favor ajusta la numeración y el orden).
- **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 2365 2019.** Por el cual se adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público.
- **Ley 1474 de 2011.** Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.
- **Decreto 1258 de 2013.** Por el cual se modifica la estructura de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME.
- **Decreto 1259 de 2013.** Por el cual se modifica la planta de personal de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 1712 de 2014.** Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública.
- **Decreto 1073 de 2015.** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Minas y Energía.
- **Decreto 1499 de 2017.** Por la cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
- **Resolución 207 de 2018.** Por medio de la cual se adopta la Política de Gestión Integral de Riesgos de la Unidad de Planeación Minero Energética UPME y otras disposiciones.
- **Resolución 208 de 2018.** Por la cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, se conforma el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en la Unidad de Planeación Minero Energética.
- **Resolución 627 de 2018.** Por la cual se modifica y adopta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de la UPME.

- **Resolución 029 de 2019.** Por la cual se adiciona y ajusta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de la UPME.
- **Resolución 140 de 2019.** Por la cual se adiciona y ajusta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de la UPME.
- **Resolución 231 de 2019.** Por la cual se adiciona y ajusta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de la UPME.
- **Resolución 472 de 2019.** Por la cual se adiciona y ajusta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de la UPME.
- **Ley 1955 de 2019.** Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018 - 2022 "Pacto por Colombia, pacto por la Equidad" (artículo 196).
- **Directiva Presidencial 001 de 2020.** Vinculación y contratación de jóvenes entre 18 y 28 años.
- **Circular 100-001 de 2020.** Lineamientos sobre actualización de los manuales específicos de funciones y de competencias laborales. DAFP
- **Resolución 607 de 2019.** Por la cual se modificó la Resolución 208 del 26 de abril de 2018 que adoptó el MIPG, se conforma el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en la UPME.
- **Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -** Dimensión 1, Talento Humano. DAFP. Versión 2.0 y Versión 3.0.
- **Plan Estratégicos de Talento Humano** vigencias 2019 y 2020 – 2022
- **Plan de Previsión de Recursos Humanos** vigencias 2019 y 2020
- **Planes de Vacantes** 2019 y 2020.
- **Plan de Acción proceso Gestión del Talento Humano** – vigencias 2019 y 2020.
- **Procedimiento Selección, Vinculación y Desvinculación.** P-TH-01. Versiones 03 y 04.
- **Mapa de Riesgos proceso Gestión del Talento Humano** vigencias 2019 y 2020.
- Demás normatividad aplicable.

5. FORTALEZAS Y DEBILIDADES

5.1. Fortalezas

Del total de 25 vacantes identificadas en la vigencia 2019, se realizaron 26 procesos de selección, de los cuales, 4 correspondieron a procesos reiterativos para 3 vacantes, por no cumplimiento de requisitos o no haber superado las pruebas; así mismo se identificó que en 20 procesos se emitió el respectivo acto administrativo de nombramiento, que corresponde al 80% del total de vacantes, 2 de los procesos adelantados pasaron a la vigencia 2020 y a la fecha ya cuentan con nombramiento.

Así mismo, del total de 17 vacantes identificadas de enero al 9 de julio de 2020, se han realizado 13 procesos de selección, que corresponden al 76% del total, de los cuales, en 5 procesos se expidió el acto administrativo de nombramiento, 2 procesos en trámite para entrevista y 5 procesos en trámite para pruebas; situación que denota los esfuerzos de la Alta Dirección y la Secretaría General, en conjunto con el GIT de Talento Humano para gestionar y proveer las vacantes identificadas en cada vigencia y así suplir las

necesidades del recurso humano en los procesos, con el fin de dar cumplimiento a los objetivos institucionales.

5.2. Debilidades

- Debilidades en los puntos de control establecidos en el procedimiento de selección, vinculación y desvinculación del personal de la UPME.
- Debilidades en la gestión documental para el control y retención de registros de la evaluación de requisitos a través de expedientes físicos y virtuales.
- Debilidades en suministro de información a los interesados en las convocatorias, tanto por el sitio web de la UPME, como por el correo electrónico.
- Debilidades en la inducción por el cambio del servidor público asignado para adelantar el procedimiento de Selección, Vinculación y Desvinculación en la vigencia 2020.
- Debilidades en adelantar procesos de selección para suplir el total de la planta global de la UPME en vacantes identificadas con más de 1 año, como es el caso del cargo Profesional Especializado 2028-22, que presenta 2 vacantes.

6. RESULTADOS DE AUDITORÍA

Para la presente auditoria se tuvo en cuenta el Procedimiento Selección, Vinculación y Desvinculación**.** P-TH-01. versión 03, vigente hasta el 21/04/2020 y versión 04, vigente desde el 22/04/2020 a la fecha.

De los veintiséis 26 procesos de selección realizados durante la vigencia 2019, se tomó una muestra de 6 procesos identificados a continuación:

Tabla No. 1 – Convocatorias realizadas en 2019

NÚMERO	EMPLEO	DEPENDENCIA	FECHA APERTURA CONVOCATORIA	FECHA CIERRE CONVOCATORIA	RESOLUCIÓN DE NOMBRAMIENTO
1	2028-20	Secretaría General	N.A.	N.A.	030 del 31/01/2019
2	2028 -17	Sub Energía	17 ene. 2019 18:05	18 Ene. 2018 17:00	065 del 28/02/2019
3	2028 -17	Sub. Hidrocarburos	20 feb. 2019 15:20	21/02/2019 17:00	093 del 14/03/2019
4	2028-17	Sub Demanda	6 mar. 2019 15:46	7/03/2019 17:00	188 del 17/05/2019
5	2028-17	Control Interno	8 abr. 2019 12:08	11 may. 2019	185 del 07/05/2019
6	2028-15	Sub Demanda	12 abr. 2019 20:48	22 abr. 2019 17:00	N.A.
7 (*)	2028-16	Sub Energía	6 mar. 2019 15:43	7 mar 2019 17:00	131 del 02/04/2019
8 (*)	2028-16	Sub Energía	6 mar. 2019 15:43	7 mar 2019 17:00	130 del 02/04/2019
9	2028-17	Secretaría General	8 abr. 2019 18:04	9 mar 2019 17:00	162 del 26/04/2019
10	2028-14	Secretaría General	22 may. 2019 13:46	23 may. 2019 17:00	207 del 30/05/2019
11	2044-06	Sub. Hidrocarburos	8 abr. 2019 12:15	9 abr. 2019 17:00	262 del 26/06/2019
12	2028-16	Sub Demanda	Desde 00:00 16/07/2019	Hasta: 23:59 18/07/2019	444 del 27/09/2019
13	2028-15	Sub Demanda	16 jul. 2019	18 jul. 2019	445 del 27/09/2019
14	2028-20	Sub Hidrocarburos	31 may. 2019, 13:27	4 jun. 2019	475 del 10/10/2019
15	2028-13	Secretaría General	10 jun. 2019 15:57	11 de junio de 2019,	N/A
16	2028-13	Secretaría General	Desde 00:00 12/08/2019	Hasta: 23:59 14/08/2019	N/A

NÚMERO	EMPLEO	DEPENDENCIA	FECHA APERTURA CONVOCATORIA	FECHA CIERRE CONVOCATORIA	RESOLUCIÓN DE NOMBRAMIENTO
17 (*)	2028-15	Sub Hidrocarburos	Desde 00:00 12/08/2019	Hasta: 23:59 14/08/2019	597 del 16/12/2019
18 (*)	2028-15	Sub Energía	Desde 00:00 09/09/2019	Hasta: 23:59 11/09/2019	034 del 15/01/2020
19	2044-11	Sub Energía	Desde 00:00 09/09/2019	Hasta: 23:59 11/09/2019	033 del 15/01/2020
20	2028 -17	Sub Minería	Desde 00:00 04/10/2019	Hasta: 23:59 08/10/2019	N/A
21	2044-08	Secretaría General	Desde 00:00 15/11/2019	Hasta: 23:59 19/11/2019	648 del 27/12/2019 009 del 09/01/2020 revocatoria **010 del 09/01/2020**
22	2028-13	Dirección General	Desde 00:00 15/11/2019	Hasta: 23:59 19/11/2019	636 del 27/1/2019 041 del 21/01/2020 Revocatoria **043 del 09/01/2020**
23	4044-12	Secretaría General	Desde 00:00 29/11/2019	Hasta: 23:59 05/12/2019	N/A
24	2028 -17	Of. Ges. de Infor.	Desde 00:00 30/12/2019	Hasta: 23:59 02/01/2020	N.A.
25 (*)	4210-22	Secretaría General	Encargo	Encargo	408 del 11/09/2019
26 (*)	1020-12	Sub Hidrocarburos	Encargo	Encargo	553 l 19/11/2019

(*) Muestra seleccionada Fuente: GIT de Talento Humano

Así mismo, de los 13 procesos de selección realizados, durante la vigencia 2020 hasta el 09 de julio de 2020, se tomó una muestra de seis (6) procesos identificados a continuación:

Tabla No. 2 – Convocatorias realizadas en 2020 a 9 de julio

NÚMERO	EMPLEO	DEPENDENCIA	FECHA APERTURA CONVOCATORIA	FECHA CIERRE CONVOCATORIA	RESOLUCIÓN DE NOMBRAMIENTO
1	4044-12	Secretaria General	27/01/2020		061 del 17/02/2020
2	0040-20	Demanda	N/A	N/A	055 del 10/02/2020
3	2044-10	Fondos	9/03/2020	13/03/2020	
4	2028-17	Información	9/02/2020	21/02/2020	142 del 06/07/2020
5 (*)	2028-19	Información	26/03/2020	15/04/2020	
6	2044-11	Hidrocarburos	14/02/2020	27/02/2020	145 del 16/07/2020
7 (*)	2028-19	Hidrocarburos	7/04/2020	15/04/2020	152 del 24/07/2020
8	2028-20	Hidrocarburos	9/03/2020	13/03/2020	
9 (*)	2028-20	Secretaria General	26/03/2020	15/04/2020	
10	3124-11	Secretaria General	27/05/2020	2/06/2020	
11 (*)	2028-24	Energía	26/03/2020	15/04/2020	
12 (*)	2028-15	Demanda	27/05/2020	2/06/2020	
13 (*)	2028-22	Demanda	27/05/2020	2/06/2020	Suspendido

(*) Muestra seleccionada Fuente: GIT de Talento Humano

6.1. Oportunidades de Mejora

Procesos de Selección vigencia 2019.

6.1.1. Para la vigencia 2019 no se evidenció un mecanismo de control y registro del chequeo realizado al cumplimiento de los requisitos, así como para los resultados obtenidos en las pruebas aplicadas, es así como el resultado de la verificación del cumplimiento de los requisitos exigidos y los resultados consolidados obtenidos en las pruebas aplicadas, se encuentran anotadas directamente sobre las hojas de vida, dificultando la trazabilidad documental de los procesos de selección.

6.1.2. Se evidenció la utilización del "*Formato de Entrevista para la selección de personal*" con el Logo de la UPME; sin embargo, dicho formato no se encuentra vinculado al procedimiento de Selección, Vinculación y Desvinculación del personal, por ende no se encuentra adoptado y codificado en el Sistema Integrado de Gestión, que permita su respectivo control y versionamiento.

Procesos de Selección vigencia 2020.

6.1.3. Se observó que se suministró información errónea a los interesados, a través del sitio web de la UPME, link "*Trabaje con Nosotros*", sobre las convocatorias a los cargos 2028-19 (Información), 2028-20 (Secretaria General) y 2028-24 (Energía), los cuales fueron publicados inicialmente el 26/03/2020, particularmente para el cargo 2028-24 (Energía) el 26/03/2020 se publicó una ficha que correspondía a otro cargo, por lo que el GIT de Talento Humano, solicitó retirar todas las convocatorias del sitio web el mismo día de su publicación, posteriormente se solicitó volver a publicar a partir del 30/03/2020, pero se solicitó nuevamente su retiro, considerando la entrada en vigencia del Decreto Legislativo 491 del 28/03/2020, el cual en artículo 14, daba lineamientos para aplazar los procesos de selección en curso, posteriormente las convocatorias fueron publicadas el 07/04/2020, hasta el 15/04/2020, con tres cargos y en las que se incluyó la leyenda "*Las hojas de vida recibidas en el correo institucional talentohumano@upme.gov desde el 27 de marzo de 2020, serán tenidas en cuenta*", sumado a que dichas convocatorias se enviaron el 14/04/2020, mediante correo electrónico, a los servidores públicos y contratistas de la UPME, en el que se indicó el tipo de convocatoria como "*Interna*"; generando inconformidades en los interesados y afectando la imagen institucional.

6.1.4. Se evidenció que la Sra. Lina Marcela López Benítez postuló su hoja de vida al correo talentohumano@upme.gov.co, el 29/05/2020, a la convocatoria para el cargo Técnico – 3124, publicada en el sitio web de la UPME del 27/05/2020 hasta el 02/06/2020, la interesada remitió nuevamente correo electrónico el 11/06/2020 solicitando información sobre su postulación, recibiendo como respuesta, el mismo 11/06/2020, por parte del GIT de Talento Humano, lo siguiente "*Buenas tardes, Agradecemos la postulación e interés para el cargo de la referencia. Le informamos que el proceso de provisión de la vacante, culmino su etapa de recepción de hojas de vida el día 2 de junio. Lo invitamos a seguir consultando nuestra página WEB y revisar las próximas vacantes. Por favor tener en cuenta el cumplimiento de los Requisitos de Estudio, Experiencia Profesional Relacionada y Conocimientos Básicos Esenciales para postularse. Mil gracias"*; Situación que denota debilidades en los controles internos establecidos para la recepción de hojas de vida que permita establecer si todas las hojas

de vida fueron revisadas y dar respuestas asertivas a los interesados sobre el cumplimiento de requisitos y las etapas en las que se encuentran los procesos de selección, lo cual, pone en riesgo los principios de transparencia y publicidad de dichos procesos, así como la afectación de la imagen institucional de la UPME.

6.1.5. Se evidenció que en dos[1] procesos de selección para las vacantes de la vigencia 2019 y en cuatro[2] procesos de la vigencia 2020, se realizó estudio de encargo con el personal de carrera administrativa, identificando los funcionarios que desempeñan funciones en cargos inferiores o su cargo en propiedad es inferior al de las vacantes ofertadas, sobre los que se validó el cumplimiento de los requisitos de estudio y experiencia, se notificó en orden a los funcionarios que cumplían con el perfil requerido respecto al cargo inmediatamente inferior vía correo electrónico, quienes dieron respuesta de aceptación en unos casos o de rechazo al encargo en otros, sin embargo a los funcionarios evaluados que no cumplieron requisitos, no se les informó los resultados de los estudios de encargo realizados, con el fin de permitir las aclaraciones y/o reclamaciones a las que hubiere lugar; situación que pone en riesgo el principio del debido proceso y genera reprocesos, como fue el caso de la convocatoria pública realizada, para el cargo 2028-22 (Demanda) que estando publicada se suspendió porque un funcionario de carrera administrativa presentó reclamación al considerar que cumple los requisitos; dicha reclamación se trasladó a la Comisión de Personal para que resuelva en primera instancia, teniendo en cuenta lo establecido en el parágrafo del artículo 2.2.18.2.1 del Decreto 1083 de 2015[3].

Procedimiento de Selección, Vinculación y Desvinculación (P.TH-01).

6.1.6. Se cuenta con el formato en Excel denominado "*Estudio hojas de vida funcionarios de carrera para el encargo*" el cual hace parte de los soportes documentales de los procesos realizados en las vigencias 2019 y 2020 según el Procedimiento Selección, Vinculación y Desvinculación (P.TH-01), actividad 2 de los numerales 5.2 y 5.5, sin embargo dicho formato no se encuentra adoptado dentro del Sistema Integrado de Gestión de la UPME, que permita su respectivo control y versionamiento.

6.1.7. El Procedimiento Selección, Vinculación y Desvinculación (P.TH-01.V 4.0) no contempla puntos de control para los procesos de selección del personal que permita dar a conocer a los interesados información relevante y necesaria para hacer seguimiento, ya sea mediante fases o etapas, que incluyan cronograma de ejecución; adicionalmente no se identificaron los criterios mínimos o reglas a tener en cuenta por parte de los interesados, como por ejemplo si puede o no presentarse la misma persona a varias convocatorias, aclaraciones sobre convalidación de títulos, etc., y otras reglas que permitan orientar y optimizar los tiempos establecidos para un proceso de selección y que eviten la solicitud reiterativa de información por parte de los interesados.

6.1.8. No se cuenta con expedientes documentales en el Sistema ORFEO sobre los procesos de selección realizados tanto en la vigencia 2019, como lo corrido de la vigencia

[1] 4210-22 (Secretaria General) y 1020-12 (Hidrocarburos)
[2] 2028-24 (Energía), 2028-19 (Gestión de la Información), 2028-19 (Hidrocarburos), 2028-22 (Demanda)
[3] El nombramiento provisional procederá de manera excepcional cuando no haya personal que cumpla con los requisitos para ser encargado y no haya lista de elegibles vigente que pueda ser utilizada.

2020, que permitan garantizar la trazabilidad, disponibilidad y seguridad de la información, siendo la retención documental un punto de control que no está contemplado dentro del procedimiento de Selección, Vinculación y Desvinculación (P.TH-01).

6.1.9. Se observó en el procedimiento de selección, vinculación y desvinculación, actualizado a su versión 4.0 el 22/04/2020, que su objetivo no es concordante con su nombre, en razón a que solo incluye la vinculación de los servidores públicos y su nombre es mucho más amplio (selección, vinculación y desvinculación); así mismo su alcance no inicia con la actividad No. 1 del procedimiento "*Identificar vacantes disponibles...*" y no finaliza con la actividad última del mismo "*liquidación de acreencias laborales".* Adicionalmente, no se identifica la segregación de responsabilidades entre quien elabora, revisa y aprueba en las actividades de control del procedimiento, que permita mitigar el riesgo de error administrativo o de corrupción.

6.2. Hallazgos

6.2.1. En la revisión aleatoria a los procesos de selección realizados en la vigencia 2020, no se evidenció un registro documental consolidado sobre la verificación del cumplimiento de los requisitos exigidos en las convocatorias a las hojas de vida allegadas por los interesados, particularmente en el proceso de selección realizado para proveer la vacante 2028-15 (Demanda) ofertada el 27/05/2020 hasta el 02/06/2020; hecho que afecta la confiabilidad sobre la verificación de los requisitos, incumpliendo así con el numeral 5.5, actividad No. 6 del Procedimiento Selección, Vinculación y Desvinculación P.TH-01, Versión 4.0 del 22/04/2020, donde se indica: "*Verificar el cumplimiento de los requisitos exigidos (Estudios, tiempo de experiencia laboral o relacionada según sea el caso y conocimientos básicos esenciales para el desempeño del empleo vacante) para seleccionar o descartar hojas de vida Registro – Formato de Verificación de Requisitos".*

6.2.2 Una vez efectuada la revisión aleatoria en el correo electrónico talentohumano@upme.gov.co no se evidenció la respuesta a catorce (14) interesados que se postularon a las vacantes ofertadas por la UPME durante el primer semestre de la vigencia 2020, siete (7) de los cuales se postularon a partir del 27/05/2020, incumpliendo el numeral 5.5, actividad No. 7 del Procedimiento Selección, Vinculación y Desvinculación. P-TH-01. Versión 4.0 del 22/04/2020, donde se indica "*Enviar comunicado a los postulantes sobre su continuidad o no en el proceso de selección*", los cuales se relacionan en la siguiente tabla:

Tabla No. 3. Postulaciones sin respuesta - 2020

No.	NOMBRE	CORREO	VACANTE	FECHA POSTULACIÓN
1	Ricardo Maldonado	ingmaldonadohenriquez@gmail.com	No lo indica	17/02/2020
2	David Leonardo Ramírez A.	david4854@gmail.com	Convocatoria 17	13/03/2020
3	Laura Miranda	lauracmirandap1@gmail.com	No lo indica	26/03/2020
4	Fredy de Jesus Gomez Lopez	fregomez10@yahoo.com	2028-24	26/03/2020
5	Cesar Augusto Leon Henao (*)	caleonh@unal.edu.co	2028-24	26/03/2020
6	Mayerly Cortés Guzman	mayitoco@gmail.com	2028-20	30/03/2020
7	Gustavo Forero	tavofor@gmail.com	2028-20	31/03/2020

No.	NOMBRE	CORREO	VACANTE	FECHA POSTULACIÓN
8	Harold Rodriguez	haroldo.9629@gmail,com	3124-11	27/05/2020
9	Diego Leornardo Peña	dilepetru@hotmail.com	20228-15	28/05/2020
10	Dyrley Astrid Mojica Torres	dirley.mojica@gmail.com	2028-15	30/05/2020
11	Flor Angela Bonilla	ange1805@hotmail.com	3124-11	1/06/2020
12	Nicolay Hernández Tiria	nicolay_h88@hotmail.com	3124-11	2/06/2020
13	Juan José Díaz	jjdiazm10@gmail.com	3124-11	2/06/2020
14	Dora Garavito	doragaravito@yahoo.es	3124-11	2/06/2020

(*) Solicitó información el 30/03/2020 Fuente: talentohumano@upme.gov.co

6.2.3. De los servidores públicos seleccionados a través de las convocatorias relacionadas en la tabla No. 4, no se evidenció la prórroga del nombramiento de provisionalidad cumplidos, 6 meses desde su posesión inicial, incumpliendo con lo establecido en los numerales 5.4, actividad 10 del Procedimiento Selección, Vinculación y Desvinculación. P.TH-01, versión 3.0, donde se indica "*Realizar acto Administrativo de Prórroga del nombramiento de provisionalidad cumplidos 6 meses desde su posesión inicial hasta que se adelante la respectiva convocatoria a concurso o hasta que se presente alguna de las causales de retiro del servicio previstas en la ley".*

Tabla No. 4. Nombramientos 2019 sin prórroga.

CONVOCATORIA	FECHA DE CONVOCATORIA	RESOLUCIÓN NOMBRAMIENTO
2028-16 Sub Energía Eléctrica	06/03/2019	130 del 02/04/2019
2028-15 Sub Hidrocarburos	12/08/2019	597 del 16/12/2019

Fuente: GIT Talento Humano

7. SEGUIMIENTO AL PLAN DE MEJORAMIENTO DE AUDITORIAS ANTERIORES

Se evidenció que el proceso Gestión del Talento Humano, con ocasión de las quejas recibidas sobre algunos procesos de selección realizados en la vigencia 2020, implementó un plan de mejoramiento compuesto por siete (7) acciones suscritas, de las cuales se encuentran tres (3) cerradas y cuatro (4) abiertas con fecha de finalización el 31/12/2020 según lo evidenciado en la auditoría de seguimiento aplanes de mejoramiento realizado en el mes de junio de 2020.

8. SEGUIMIENTO AL MAPA DE RIESGOS DEL PROCESO.

Se evidenció que en el Mapa de riesgos del proceso Gestión del Talento Humano se identificó el riesgo de corrupción denominado "*Vinculación de personal sin las competencias y requisitos establecidos*" para el que se identificó como control la "*Aplicación del Procedimiento de Selección y Vinculación de personal*", actualizado a su versión 4.0 el 22 de abril de 2020.
Una vez valorado el diseño del control con los criterios establecidos en la Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas, versión 4.0 del DAFP, se encontró lo siguiente:

Tabla No. 5: Valoración diseño del control

Riesgo:	Vinculación de personal sin las competencias y requisitos establecidos			
Control:	Aplicación del Procedimiento de Selección y Vinculación de personal			
Diseño del Control				
Criterio		**Puntaje**	**Calificación**	**Observación**
Responsable	¿Existe un responsable asignado a la ejecución del control?	Asignado (15)	15	
		No Asignado (0)		
	¿El responsable tiene la autoridad y adecuada segregación de funciones en la ejecución del control?	Adecuado (15)		
		Inadecuado (0)	0	No hay segregación de Funciones
Periodicidad	¿ La oportunidad en que se ejecuta el control ayuda a prevenir la mitigación del riesgo o a detectar la materialización del riesgo de manera oportuna?	Oportuna (15)	15	
		Inoportuna (0)		
Propósito	¿Las actividades que se desarrollan en el control realmente buscan por si solas prevenir o detectar las causas que pueden dar origen al riesgo, ejemplo Verificar, Validar Cotejar, Comparar, Revisar, etc.?	Prevenir Detectar (15)		
		No es un Control (0)	0	No se evidencia el desarrollo de las actividades del control
Cómo se realiza la actividad de control.	¿La fuente de información que se utiliza en el desarrollo del control es información confiable que permita mitigar el riesgo?.	Confiable (15)		
		No Confiable (0)	0	No hay un registro de la verificación o validación del cumplimiento de los requisitos
Qué pasa con las observaciones o desviaciones	¿Las observaciones , desviaciones o diferencias identificadas como resultados de la ejecución del control son investigadas y resueltas de manera oportuna?.	Se investigan y resuelven oportunamente (15)	15	
		No se investigan y resuelven oportunamente (0)		
Evidencia de la ejecución del control	¿Se deja evidencia o rastro de la ejecución del control, que permita a cualquier tercero con la evidencia, llegar a la misma conclusión?	Completa (10)		
		Incompleta (5)		
		No existe (0)	0	No hay evidencia del registro de la verificación de hojas de vidas
TOTAL			**45**	DÉBIL(0-85)

Por lo anterior, se evidenció que si bien se revisó y ajustó el procedimiento de selección, vinculación y desvinculación, incluyendo los diferentes tipos de vinculación, no se cuenta con las evidencias sobre la ejecución del control por parte del responsable, especialmente

sobre la verificación del cumplimiento de requisitos para acceder al cargo, dando como resultado un control DEBIL en su diseño.

9. RECOMENDACIONES

1. Diseñar e implementar un mecanismo de control y registro consolidado sobre la verificación, que realiza el GIT de Talento Humano, sobre el cumplimiento de los requisitos exigidos en las convocatorias por parte de los interesados que allegan su hoja de vida.

2. Crear expedientes virtuales en el Sistema ORFEO para todos los procesos de selección realizados, con el fin de garantizar orden, trazabilidad, disponibilidad y seguridad de la información de dichos procesos e incluirlo como punto de control en el Procedimiento Selección, Vinculación y Desvinculación.

3. Implementar actividades de control y verificación de la calidad de la información que se ofrece a los interesados en las convocatorias de la UPME tanto en el sitio web como en el correo electrónico, garantizando respuestas a la totalidad de interesados que allegaron su hoja de vida, donde se les informe si continúan o no en el proceso de selección y estado de los mismos, controles que contribuyen a la comunicación de doble vía con los usuarios de la UPME, disminuyen las quejas y reclamos sobre los procesos de selección efectuados, lo cual impacta positivamente la imagen institucional de la entidad.

4. Fortalecer los puntos de control del procedimiento Selección, Vinculación y Desvinculación (P.TH-01.V 4.0) con el fin de incluir actividades específicas para brindar información más completa a los interesados, que incluya los criterios mínimos o reglas a tener en cuenta, permitiéndoles realizar el seguimiento y las reclamaciones a las que haya lugar, por lo que se recomienda estructurar los procesos de selección en fases o etapas, que incluyan cronograma de ejecución, como, por ejemplo:

"Fase 1: Publicación o convocatoria (del AAA/MM/DD – AAA/MM/DD).
Fase 2: Inscripción y recepción de documentos (del AAA/MM/DD – AAA/MM/DD).
Fase 3: Publicación del listado de inscritos (del AAA/MM/DD – AAA/MM/DD).
Fase 4: Reclamaciones (del AAA/MM/DD – AAA/MM/DD).
Fase 5: Publicación listado definitivo de inscritos (del AAA/MM/DD – AAA/MM/DD).
Fase 6: Revisión requisitos mínimos (del AAA/MM/DD – AAA/MM/DD).
Fase 7: Publicación cumplimiento de requisitos mínimos (del AAA/MM/DD – AAA/MM/DD).
Fase 8: Reclamaciones (del AAA/MM/DD – AAA/MM/DD).
Fase 9: Respuesta a reclamaciones (del AAA/MM/DD – AAA/MM/DD).
Fase 10: Citación a pruebas (del AAA/MM/DD – AAA/MM/DD).
Fase 11: Realización pruebas (del AAA/MM/DD – AAA/MM/DD).
Fase 12: Publicación aspirantes que superaron prueba (del AAA/MM/DD – AAA/MM/DD).
Fase 13: Reclamaciones (del AAA/MM/DD – AAA/MM/DD).
Fase 14: Respuesta a reclamaciones (del AAA/MM/DD – AAA/MM/DD).
Fase 15: Publicación lista aspirantes seleccionados (del AAA/MM/DD – AAA/MM/DD)"

5. Realizar la prórroga de los nombramientos en provisionalidad cumplidos los 6 meses desde su posesión inicial, en cumplimiento con lo establecido en el numeral 5.5, actividad 24 del procedimiento de selección, vinculación y desvinculación (P.TH-01. V.4).

6. Adoptar en el Sistema Integrado de Gestión los formatos descritos en el procedimiento de selección, vinculación y desvinculación y realizar la retención y conservación de los registros que evidencien la aplicación de los controles; así mismo definir dentro de las actividades la responsabilidad de quien elabora, revisa y aprueba, con el fin de mitigar el riesgo de error administrativo o de corrupción y ajustar el objetivo y alcance del procedimiento teniendo en cuenta las actividades descritas en el mismo.

10. CONCLUSION

De acuerdo con el objetivo definido en la auditoria al Procedimiento de Selección, Vinculación y Desvinculación, se verificó la gestión de los procesos de selección realizados durante la vigencia 2019 y lo corrido de la vigencia 2020 al 09 de julio, así como los controles implementados, identificando nueve (9) oportunidades de mejora y tres (3) hallazgos, ubicando al proceso en un Grado de Madurez Promedio Medio, resultados que le permitirán al proceso identificar acciones para fortalecer la gestión.

Fortalezas	Oportunidades de Mejora	Hallazgos	Recomendaciones
2	9	3	6

Bertha Sofía Ortiz Gutiérrez
Asesora de Control Interno

Rosa María Buitrago Barón - Profesional Especializado de Control Interno