



**UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGÉTICA - UPME
DIRECCIÓN GENERAL - CONTROL INTERNO**

**AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO DEL PORCENTAJE DE
VINCULACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA
PLANTA DE PERSONAL DE LA UPME**

INFORME-2024-024

BOGOTÁ D.C., JULIO DE 2024

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO.....	3
2. ALCANCE	3
3. CLIENTES.....	3
4. EQUIPO DE TRABAJO.....	3
5. CRITERIOS DE AUDITORÍA	4
6. RIESGO DEL PROCESO.....	4
7. METODOLOGÍA.....	4
8. REUNIÓN DE CIERRE CON EL AUDITADO	5
9. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA	5
9.1 Planta de Personal a 31 de diciembre de 2023.	5
9.2 Vinculación laboral de personal en condición de discapacidad.....	7
9.3 Alternativas y programas establecidos EN la UPME.....	12
9.4 Reporte en el SIGEP del cumplimiento del porcentaje legal.....	13
10. RECOMENDACIONES	15
11. FIRMAS	15

AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO DE PORCENTAJES DE VINCULACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGÉTICA – UPME

1. OBJETIVO

Verificar el cumplimiento del Decreto 2011 de 2017, que adiciona el Decreto 1083 de 2015, mediante el cual establece el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en la UPME

2. ALCANCE

La auditoría se enmarca en la gestión efectuada por el proceso de Talento Humano, desde el 1° de marzo de 2023 a 15 de julio de 2024.

3. CLIENTES

Los clientes del seguimiento son el Director General de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME, Secretaria General, GIT de Gestión del Talento Humano, el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno y la Ciudadanía en General.

Se envía el informe a los integrantes del *Comité de Coordinación de Control Interno de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME*, atendiendo lo establecido en el Parágrafo 1 del Artículo 2.2.21.4.7 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Artículo 1 del Decreto 338 de 2019¹.

4. EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo estuvo conformado por Tarcila Isabel Martínez Henao, Asesora de Control Interno (E), quien supervisó la Auditoría y Estefanía Aya Navarro, Contratista de la Dirección General - Control Interno, quien la ejecutó.

¹ Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

5. CRITERIOS DE AUDITORÍA

- Constitución política de Colombia. Artículo 23
- Ley 1346 de 2009. Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad", adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006.
- Ley 1618 de 2013. Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.
- Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 2011 de 2017. Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.
- Directiva 05 de 2023 Presidencia de la Republica. Derecho al trabajo e inclusión laboral de las personas con discapacidad en el sector público
- Circular 100-05 de 2018 Ministerio de Trabajo. Implementación del Decreto 2011 de 2017 porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.
- Circular Conjunta No. 025 de 2019 de la PGN y el DAFP. Seguimiento al cumplimiento del Decreto 2011 de 2017.
- La demás normatividad vigente aplicable.

6. RIESGO DEL PROCESO

Con base en el mapa de riesgos de la entidad consultado en el SIGUEME el día 26 de julio de 2024² se determina que el Proceso de Gestión del Talento Humano no registra riesgo de gestión ni de corrupción, relacionado con el objeto de la presente auditoria.

7. METODOLOGÍA

La auditoría se realizó mediante solicitud de información³, entrevistas, consulta de la página web y verificación documental, con la finalidad de determinar su cumplimiento frente al criterio normativo aplicable.

² <https://sigueme.upme.gov.co/sigueme/index.php>

³ Radicado 20241000043673 del 19 de julio de 2024

Para el ejercicio de evaluación se tomó como referencia la información consolidada y suministrada por el GIT de Gestión de Talento Humano, en el drive <https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1dpN2RjHecnRs6sNyfvYjf6scgdNnR9ZZ> y la aportada a través de correo electrónico del 26 de julio de 2024, a partir de la cual se realizó el análisis sobre la gestión adelantada por el área organizacional, en el periodo comprendido entre el 1° de marzo de 2023 al 15 de julio de 2024.

8. REUNIÓN DE CIERRE CON EL AUDITADO

Mediante reuniones de trabajo, adelantadas el 27 de agosto de 2024 y el 3 de septiembre de 2024, la Dirección General-Control Interno revisó los resultados de este informe con el Grupo de Gestión del Talento Humano, dependencia que realizó comentarios y observaciones, las cuales se incluyeron y fueron tenidas en cuenta.

9. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA

A continuación Control Interno en cumplimiento a la función legal, especialmente lo establecido en el literal D del artículo 2° de la Ley 87 de 1993, “*Garantizar la correcta evaluación y seguimiento a la gestión organizacional*” y artículo 2.2.21.5.3 del Decreto 1083 de 2015 que señala el rol de Evaluación y Seguimiento las Oficinas de Control Interno o quien haga sus veces, y conforme al Programa Anual de Auditoría Interna Vigencia 2024⁴; se presenta el informe de seguimiento a la verificación del porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en la UPME, regulado mediante el artículo 2.2.12.2.3 del Decreto 1083 del 2015, adicionado por el artículo 1° del Decreto 2011 de 2017.

9.1 PLANTA DE PERSONAL A 31 DE DICIEMBRE DE 2023.

El Decreto 2121 del 11 de diciembre de 2023, modificó la estructura de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME y en consecuencia a través del Decreto 2122 del 11 de diciembre de 2023, se modificó la planta de personal de la UPME, quedando conformada por 157 funcionarios, de los cuales 9 son del nivel directivo, 15 del nivel asesor, 119 del nivel profesional, 5 técnicos y 9 del nivel asistencial. Estos decretos se materializaron al interior de la UPME con la expedición de la Resolución 824 del 29 de diciembre de 2023, por la cual se distribuyen los empleos de la Planta de Personal.

⁴ Aprobado en el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno del 24 de junio de 2024.

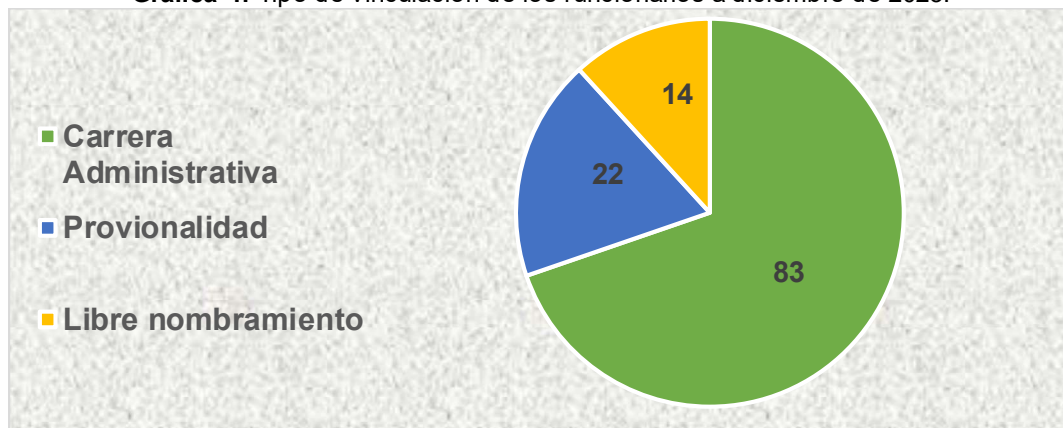
Es de mencionar en el Plan Previsión Recursos Humanos 2024⁵, aprobado el 26 de enero de 2024, la UPME señaló: “...De acuerdo con los decretos 2121 y 2122 de 2023, se realizará la modificación estructural, ampliación y ocupación de las 31 vacantes creadas dentro de la planta de personal según los decretos ya mencionados y su ocupación. Para la vigencia 2023, estos empleos se han cubierto al 100% de manera presupuestal, para la vigencia 2024, dentro del anteproyecto presentado en el mes de marzo de 2023 al Ministerio de Hacienda y Crédito Público – MHCP se ha tenido en cuenta la previsión presupuestal para cubrir los gastos de personal a un 100%.”

Teniendo en cuenta que los empleos creados a través del Decreto 2122 de 2023, no podrían ser provistos hasta que se contara con las disponibilidades presupuestales, es decir, hasta la vigencia 2024, el objeto de la auditoría recaerá sobre la planta de personal establecida en el Decreto 1259 de 2013, es decir, 126 empleos de la planta total de la UPME.

Observación:

1. Se determina que del total de 126 cargos existentes en la planta de personal de la Unidad de Planeación Minero Energética- UPME, se encontraban vinculados 119 funcionarios, mostrando así una provisión del 94%. De los 119 funcionarios vinculados, el 70% son de carrera administrativa, el 18% cuenta con nombramiento provisional y el restante 12% son de libre nombramiento y remoción, como se observa a continuación:

Grafica 1. Tipo de vinculación de los funcionarios a diciembre de 2023.



⁵ https://www1.upme.gov.co/Planes/Plan_Prevision_Recursos_Humanos_2024.pdf

9.2 VINCULACIÓN LABORAL DE PERSONAL EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD.

El Artículo 2.2.12.2.3 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por Decreto 2011 de 2017, señala: *Porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público. El Estado, a través de todos los órganos, organismos y entidades de los niveles nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y a los órganos autónomos e independientes, para promover el acceso al empleo público de las personas con discapacidad deberán vincular como mínimo el porcentaje que este Capítulo establece de acuerdo con las siguientes reglas:*

1. *Se establecerá un mínimo de cargos que serán desempeñados por personas con discapacidad de acuerdo con la cantidad de empleos de cada entidad pública. El cálculo de este porcentaje se establecerá de acuerdo al tamaño total de la planta (obtenida de la sumatoria de la planta permanente Integrada por empleos de libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa, de periodo u otros que determine la ley, temporal, trabajadores oficiales y planta de trabajadores privados) de las entidades, de la siguiente forma:*

Tabla 1. Porcentaje de la planta con participación de personas en condición de discapacidad

Tamaño de la planta	Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad		
	Al 31 de diciembre de 2019	Al 31 de diciembre de 2023	Al 31 de diciembre de 2027
Plantas entre 1 y 1000 empleos	2%	3%	4%
Plantas entre 1001 y 3000 empleos	1%	2%	3%
Plantas mayores a 3001 empleos	0,50%	1%	2%

Observaciones:

2. Se establece que, la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME, a diciembre de 2023 contaba con una planta global con disponibilidad para proveer de ciento veintiséis (126) cargos, por lo cual y de conformidad con lo señalado en el artículo 2.2.12.2.3 del Decreto 1083 del 2015, el porcentaje de participación de la planta con personas en condición de discapacidad debía corresponder al 3% a 31 de diciembre de 2023, lo que equivale a 3,78 servidores públicos.

Dado lo anterior, al consultar la pregunta ¿Cómo se calcula el número de personas con discapacidad que deben estar vinculadas en la planta de empleos de la entidad pública?, en la página web del DAFP⁶, donde señalan que “...La operación arrojará un resultado compuesto por números enteros y decimales, que se deberá aproximar al número entero más cercano de mayor o menor valor, si el resultado es cualquier entero terminado en punto cinco (.5), deberá ser aproximado al número entero superior.”, en este entendido la cantidad de personas en condición de discapacidad que debía estar vinculada a la planta de personal de la UPME a 31 de diciembre de 2024, es de 4.

3. La UPME forma parte del Plan Sectorial para la Atención de la Población en Situación de Discapacidad 2023 – 2026. Plan que debe ser ajustado, teniendo en cuenta que el porcentaje de personas con discapacidad vinculados a la planta de personal, a 31 de diciembre de 2023 y hasta el 30 de diciembre de 2027, deber ser del 3%, y no del 2%, como se encuentra señalado en la primera acción del mencionado Plan.
4. El GIT de Gestión del Talento Humano ha cumplido lo plasmado en la Directiva Presidencial 05 de 2023⁷ y Resolución 1239 de 2022 expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social⁸, al promover al interior de la UPME el cumplimiento al porcentaje de vinculación de personas en condición de discapacidad, solicitándoles a dos servidores⁹, iniciar el proceso de reconocimiento ante la EPS, de discapacidad si consideran que tienen una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a largo plazo, que al interactuar con diversas barreras puede impedir su participación en igualdad de condiciones.
5. Como documento soporte para acreditar la discapacidad, el GIT de Gestión del Talento Humano remitió los certificados de discapacidad emitidos por las Entidades Prestadoras de Salud —EPS y el reconocimiento de la pensión por invalidez, conforme a lo señalado en la Circular 009 de 2017 expedida por la Superintendencia de Salud¹⁰. Los certificados remitidos corresponden a:

⁶ <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/inclusion-publica/preguntas-frecuentes>

⁷ Derecho al trabajo e inclusión laboral de las personas con discapacidad en el sector público.

⁸ Por la cual se dictan disposiciones en relación con el procedimiento de certificación de discapacidad y el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad.

⁹ Radicado 20241130044843 del 25 de julio de 2024. Radicado 20241130044853 del 25 de julio de 2024.

¹⁰ Instrucciones sobre la carnetización y documentación de la situación de discapacidad física, mental, cognitiva, auditiva, visual y múltiple.

AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

PORCENTAJE DE VINCULACIÓN A LA UPME DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Tabla 2. Personas en condición de discapacidad vinculados a la UPME

Funcionario	Tipo de Discapacidad	Tipo de Vinculación
Claudia Milena Giraldo García	Motora	Provisional
Leonel Mauricio Velandia Gómez	Motora	Provisional
Manuel Peña Suarez	Física	Libre nombramiento y remoción

Hallazgo:

1. Se establece que la UPME a 31 de diciembre de 2023 contaba con una planta de personal provista de 119 empleos, de los cuales 3 servidores públicos se encuentran en condición de discapacidad¹¹, lo que equivale al **2%**, incumpliendo la meta del 3% establecida para las entidades que cuentan con planta de personal desde 1 hasta 1000 empleos en el numeral 1° del artículo 2.2.12.2.3 del Decreto 1083 de 2015.

En el proceso de validación, el GIT de Gestión de Talento Humano señala:

“De acuerdo con lo establecido con los Decretos 2121 y 2122 del 11 de diciembre de 2023 se modifica la estructura y planta de personal de la UPME, creando 31 nuevos empleos para lo cual se realizan las gestiones necesarias en el año 2024, para el levantamiento del previo concepto con el fin de garantizar los recursos presupuestales para la vinculación de estos nuevos empleos. Es de resaltar que estos decretos se expidieron al cierre presupuestal de la vigencia.

Ahora bien, durante la vigencia 2023, la planta de personal estaba conformada por 126 empleos de los cuales 119 estaban provistos. Después de la modificación de la planta se informó el 26 de febrero de 2024¹², a la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC, para realizar el uso de la lista de elegibles, las cuales se encuentran vigentes hasta el 22 de diciembre de 2024. La CNSC da respuesta el 5 de junio de 2024 por medio del radicado UPME 20241110121392, donde autoriza el uso de 5 elegibles en cargos de carrera administrativa.

Respecto a los demás empleos se realizó una reiteración a la CNSC¹³, para que revisara nuevamente las listas, y poder utilizarlas en más empleos, listas vigentes del proceso de selección 1521 del año 2020, sin que a la fecha se obtenga respuesta. Dado que es necesario continuar con la prestación de los servicios

¹¹ De acuerdo con la información remitida por el GIT de Gestión del Talento Humano.

¹² A través del radicado 20241130023071.

¹³ Por medio del radicado UPME 20241130110481 del 4 de julio de 2024.

AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

PORCENTAJE DE VINCULACIÓN A LA UPME DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

que ofrece la UPME en algunos casos se ha realizado unos nombramientos provisionales mientras se obtiene la respuesta por parte de la CNSC. La entidad ha adelantado el debido proceso para la provisión de los empleos.

El GIT de Gestión del Talento Humano propende por el cumplimiento de la siguiente normatividad: “Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.

Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera. (...) (Subrayas y negrilla fuera del texto)

De acuerdo con los anteriores artículos, es viable concluir que los cargos de carrera administrativa deben proveerse de manera definitiva haciendo uso de la lista de elegibles que se conforme tras adelantar un concurso público de méritos, es decir que, en el evento que se presenten **vacancias definitivas** en empleos considerados de carrera administrativa, estos se deben proveer **mediante concurso de méritos**, o a través de la figura del **encargo** para los empleados públicos con derechos de carrera administrativa.

En este sentido, el nombramiento en provisionalidad procede como un mecanismo de carácter excepcional y transitorio que permite proveer temporalmente un empleo de carrera administrativa, con personal que no fue seleccionado mediante el sistema de mérito, en aquellos casos que no haya empleados de carrera que cumplan con los requisitos para ser encargados y no exista lista de elegibles vigente que pueda ser utilizada para proveer la respectiva vacante.

Ahora bien, con respecto, a los empleos públicos vacantes temporales, el Decreto 1083 de 2015, dispuso lo siguiente, a saber: **“ARTÍCULO 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales.** Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

Las vacantes temporales en empleos de carrera, podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera.

AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

PORCENTAJE DE VINCULACIÓN A LA UPME DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera. El carácter se adquiere a partir de la fecha en que opere el cambio de naturaleza del cargo, el cual deberá ser provisto teniendo en cuenta el orden de prioridad establecido en el presente título, mediante acto administrativo expedido por el nominador.

PARÁGRAFO. *Los encargos o nombramientos que se realicen en vacancias temporales, se efectuarán por el tiempo que dure la misma.” (Subrayado fuera de texto)*

Del aparte normativo expuesto, se tiene que dentro de las entidades u organismos pertenecientes a la Rama Ejecutiva que cuenten con vacantes temporales en empleos de carrera administrativa, acudirán primeramente al encargo para su provisión y si no fuere posible, puesto que una vez verificada la planta de personal ningún servidor de carrera cumple con los requisitos dispuestos para su ejercicio, se podrá cubrir la vacancia temporal mediante el nombramiento provisional por el tiempo en que la empleada titular del empleo se encuentre en otra entidad ejerciendo un cargo público, para su caso en concreto.

Sobre el particular, la Circular conjunta 20191000000117, suscrita por la Comisión Nacional del Servicio Civil y Departamento Administrativo de la Función Pública, señaló: *“Las entidades a través de la aplicación “SIMO” que administra la Comisión Nacional del Servicio Civil, y en los términos definidos en el instructivo, el cual hace parte integral de la presente Circular, registrarán de forma previa a la provisión mediante encargo o nombramiento en provisionalidad, la información correspondiente a los empleos de carrera administrativa vacantes de forma definitiva que conforman la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC”.* (Negrilla propia). Se informa que el referido instructivo puede ser consultado en el siguiente enlace: https://www.cnsc.gov.co/Documentacion/CNSC/CNSC/Manuales/MANUAL_REPORTE_OPEC_ENCARGOS%201960_VF.pdf

Los empleos que actualmente están en vacancia temporal, se va a realizar una estrategia con la caja de compensación para que a través de la bolsa de empleo que manejan, se pueda adelantar el proceso de vinculación provisional.

Respecto a la vigencia 2023, la entidad se enfocó en darle prioridad a las vinculaciones producto del concurso de méritos Nación 3, dentro de los plazos legales, y en realizar el nombramiento de la mayoría de los empleos de libre nombramiento y remoción adscritos al despacho de la Dirección General.

Para finalizar, se evidencia en la planta de personal que existen 2 funcionarios de carrera administrativa de la planta de personal en condición de discapacidad, los cuales se autodenominan sin ninguna condición de discapacidad.”

Respuesta Control Interno: Se ratifica el incumplimiento a 31 de diciembre de 2023, del porcentaje del 3% por parte de la UPME, señalado en el numeral 1 del Artículo 2.2.12.2.3 del Decreto 1083 de 2015, toda vez que al realizar el cálculo con base en la planta de personal que contaba con recursos para ser provista (126 empleos), a 31 de diciembre de 2023, la entidad no cumple con el 3% de empleos ocupados por personas en condición de discapacidad.

Lo anterior, por cuanto al aproximar al número entero más cercano el resultado de aplicar el cálculo del porcentaje, este arroja 4, motivo por el cual el GIT de Gestión del Talento Humano desde la vigencia 2020 (fecha en que inició el segundo periodo del Decreto 2011 de 2017), debía iniciar gestiones para que la entidad a 31 de diciembre de 2023 (4 años), contara dentro de su planta de personal con 4 funcionarios independientemente de su tipo de vinculación y no con 3 funcionarios en condición de discapacidad.

9.3 ALTERNATIVAS Y PROGRAMAS ESTABLECIDOS EN LA UPME.

El Artículo 2.2.12.2.3 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por Decreto 2011 de 2017, señala: *Porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público. El Estado, a través de todos los órganos, organismos y entidades de los niveles nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y a los órganos autónomos e independientes, para promover el acceso al empleo público de las personas con discapacidad deberán vincular como mínimo el porcentaje que este Capítulo establece de acuerdo con las siguientes reglas:*

... 5. Deberá promoverse al interior de las entidades el uso de alternativas y programas como el teletrabajo y horarios flexibles para este tipo de población.

Observación:

6. Se evidencia que, la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME desde la vigencia 2022 ha establecido a través de la Resolución 047 de 2022¹⁴, el teletrabajo en las modalidades autónomo y suplementario para los servidores públicos de la UPME, señalando como el primer criterio para priorizar las solicitudes, a los servidores que presenten discapacidad o movilidad reducida¹⁵.

¹⁴ Modificada parcialmente por las Resoluciones 057 y 237 de 2022.

¹⁵ Numeral 1° del artículo 9 de la Resolución 047 de 2022.

7. Se determinó que por medio de la Resolución 548 del 30 de diciembre de 2022, se adoptó la política de Teletrabajo de la Unidad de Planeación Minero Energética¹⁶, actualizada a través de la Resolución 355 del 22 de mayo de 2024.
8. Se verificó que a través de las Resoluciones 145¹⁷, 347¹⁸ y 661 de 2023¹⁹, se establecieron dos horarios laborales adicionales, como jornada especial o flexible para los servidores públicos de la Unidad, señalando en parágrafo del artículo 2 que tendrán prioridad en la solicitud de jornada laboral flexible los servidores públicos que ostenten algún tipo de discapacidad, entre otros criterios.

9.4 REPORTE EN EL SIGEP DEL CUMPLIMIENTO DEL PORCENTAJE LEGAL.

El Artículo 2.2.12.2.3 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por Decreto 2011 de 2017, señala: *Porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público. El Estado, a través de todos los órganos, organismos y entidades de los niveles nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y a los órganos autónomos e independientes, para promover el acceso al empleo público de las personas con discapacidad deberán vincular como mínimo el porcentaje que este Capítulo establece de acuerdo con las siguientes reglas:*

...8. *Los organismos deberán reportar al Departamento Administrativo de la Función Pública en el primer bimestre de cada año el cumplimiento del porcentaje de vinculación de servidores con discapacidad a través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP.*

Observación:

9. Se determina que el GIT de Gestión del Talento Humano reportó a través del link suministrado por el SIGEP en el primer bimestre de las vigencias 2023 y 2024, el cumplimiento del porcentaje de vinculación de servidores con discapacidad, toda vez que aportó a la auditoría la consulta de caracterización de discapacidad de servidores públicos y contratistas a 24 de julio de 2024.

¹⁶ <https://www1.upme.gov.co/ServicioCiudadano/Paginas/Politica-Teletrabajo.aspx>

¹⁷ Por la cual se reglamenta la jornada laboral ordinaria y flexible de la UPME.

¹⁸ Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 145 de 2023 mediante la cual se reglamenta la jornada laboral ordinaria y flexible de la UPME y se dictan otras disposiciones.

¹⁹ Por la cual se reglamenta la jornada laboral ordinaria y flexible de la UPME.

Oportunidades de mejoramiento:

1. Se evidencia al confrontar la Caracterización de Discapacidad de Servidores Públicos y Contratistas del SIGEP²⁰ con la información publicada en el Sistema de información estratégica SIE del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP- relacionada con las cifras de personas con discapacidad vinculadas a las entidades públicas²¹, no es coincidente, toda vez que la caracterización contiene 3 registros y en el SIE figuran dos, así:

Imagen 1. Caracterización de los servidores públicos con discapacidad de la UPME



Fuente: Sistema de Información Estratégica

<https://www1.funcionpublica.gov.co/en/web/sie/caracterizacion-servidores-publicos-con-discapacidad>

2. Se observa que el GIT de Gestión del Talento Humano cuenta con información contradictoria registrada en el SIGEP II, por cuanto en la “Caracterización de discapacidad de servidores públicos” señalan 3 funcionarios, pero en “Anexo-01-cumplimiento-pcd-on-2023”, se evidencia el reporte de 2 funcionarios vinculados a 31 de diciembre de 2023.

²⁰ Suministrada por el GIT de Gestión del Talento Humano el 26 de julio de 2024.

²¹ <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/sie/caracterizacion-servidores-publicos-con-discapacidad>

10. RECOMENDACIONES

Con fundamento en los resultados de la auditoría realizada, se presentan las siguientes recomendaciones al proceso de Gestión del Talento Humano:

- ✓ Se sugiere adoptar las medidas administrativas necesarias, tendientes a aumentar el porcentaje actual de vinculación de personal con discapacidad; actuación que evitaría posible sanción disciplinaria, conforme lo previsto en el artículo 2.2.12.2.4 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto 2011 del 2017.
- ✓ Se recomienda divulgar el perfil y requisitos del empleo que se encuentre en vacancia, en la página web de la UPME, con el suficiente tiempo para que en el proceso de selección por mérito pueda participar la población con discapacidad que cumpla con el perfil y requisitos señalados por la entidad.
- ✓ Se sugiere difundir el perfil y requisitos del empleo que se encuentre en vacancia a la Comisión Nacional del Servicio Civil y las diferentes instancias que conforman el Sistema Nacional de Discapacidad - SND, la Alta Consejería Presidencial designada para el tema, Ministerio del Trabajo, Función Pública, Servicio Público de Empleo, Instituto Nacional para Ciegos- INCI, Instituto Nacional para Sordos- INSOR, entre otras, para darle mayor publicidad a los perfiles que pueden ser provistos con este personal.

11. FIRMAS



ESTEFANIA AYA NAVARRO
Contratista
Dirección General – Control Interno
Ejecutó



TARCILA LILIANA MARTINEZ HENAO
Asesora de Control Interno (E)
Dirección General – Control Interno
Revisó y Aprobó