
 <b>Unidad para las Víctimas</b>	<b>FORMATO DE INFORMES</b>	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024 Paginas: 1 de 15

<b>Fecha de Emisión del Informe</b>	<b>Día</b>	<b>31</b>	<b>Mes</b>	<b>12</b>	<b>Año</b>	<b>2024</b>
-------------------------------------	------------	-----------	------------	-----------	------------	-------------

<b>Número de Informe:</b>	<b>1/1</b>
<b>Nombre:</b>	Informe de seguimiento a carrera administrativa Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas UARIV
<b>Objetivo:</b>	Realizar el seguimiento a las novedades presentadas en el proceso de periodo de prueba de los servidores aspirantes a obtener los derechos de carrera administrativa de la UARIV.
<b>Alcance:</b>	El informe inicia con la solicitud de información al Grupo Gestión Talento Humano y finaliza con el concepto emitido en el informe presentado por la Oficina de Control Interno.
<b>Periodicidad:</b>	El informe se debe realizar una vez por vigencia con corte a 31 de diciembre de cada anualidad. En esta oportunidad el informe corresponde a la vigencia 2024 con corte a 31 de diciembre de 2024.

## 1. MARCO JURÍDICO.

- 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"*.
- 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"*.
- Ley 2191 de 2022 *"Por medio de la cual se regula la desconexión laboral – Ley de desconexión laboral"*.
- Decreto Ley 1567 de 1998 *"Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado"* (artículos 3, 5, 6 y 7).
- Decreto Ley 760 de 2005 *"Por el cual se establece el procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones"*.
- Decreto Ley 770 de 2005 *"Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004."*
- Decreto 3232 de 2004 Derogado parcialmente por el Decreto 1083 de 2015 *"Por el cual se reglamentan el artículo 8° y el párrafo transitorio del artículo 9° de la Ley 909 de 2004."* (artículo 3).
- Decreto 3543 de 2004 *"NOTA: El literal c) del art. 41, ley 909 de 2004, fue declarado INEXEQUIBLE por la corte Constitucional mediante Sentencia C-501 de 2005 por el cual se reglamenta el literal c) del artículo [41](#) de la Ley 909 de 2004"*.
- Decreto 1227 de 2005 Derogado por el Decreto 1083 de 2015 *"Por el cual se reglamenta*

 <b>Unidad para las Víctimas</b>	<b>FORMATO DE INFORMES</b>	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024 Paginas: 2 de 15

*parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”.*

- Decreto 4500 de 2005 “*por el cual se reglamenta el artículo 24 de la Ley 443 de 1998 y la Ley 909 de 2004*” (artículo 3).
- Decreto 1083 de 2015 “*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*” (artículos 2.2.5.4.8 Ascenso, 2.2.5.5.22 clases de comisión, 2.2.5.5.31 requisitos para otorgar la comisión de estudios, 2.2.5.5.49 período de prueba en empleo de carrera, 2.2.6.25 nombramiento en periodo de prueba, 2.2.7.1 responsable del registro público de carrera administrativa, 2.2.7.4 actualización de inscripción en el registro público, 2.2.7.5 capítulos especiales, 2.2.7.6 disposiciones especiales del registro público de carrera administrativa, 2.2.8.1.3 parámetros de la evaluación del desempeño laboral, 2.2.8.2.1 calificación del periodo de prueba, 2.2.8.3.2. concertación de compromisos laborales de los empleados con derechos de carrera administrativa y en periodo de prueba que tienen la calidad de directivos sindicales, 2.2.11.1.1 causales de retiro del servicio, 2.2.14.1.1 conformación de la comisión de personal, 2.2.19.1.1 orden en la provisión de los empleos, 2.2.19.3.1 eventos de evaluación, etc.)
- Decreto 2809 derogado por el decreto 1083 de 2015 “*Por el cual se modifica el decreto 1227 de 2005*”.
- Decreto 1894 de 2012 Derogado por el Decreto 1083 de 2015 “*por el cual se modifican los artículos 7º y 33 del Decreto número 1227 de 2005*”.
- Resolución 2591 de 2010 Comisión Nacional del Servicio Civil “*Por la cual se adopta el Manual de Inspección, Vigilancia y Control sobre Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de carrera y en periodo de prueba*”.

Así mismo, se establece el marco normativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG:

- Decreto 1499 de 2017 “*Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015*” (capítulo 2 artículo 2.2.22.2.1. Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, numeral 3 Talento Humano).
- Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional versión 5, marzo 2023, Dimensiones 1, 2, 3, 4, 5 y 7 con sus respectivas políticas.
- Guía rol de las unidades u oficinas de control interno, auditoría interna o quien haga sus veces versión 3, septiembre 2023.

### **1ª. Dimensión: Talento Humano**


#### 1.2 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

Etapa 1: Disponer de información.

Etapa 3: Diseñar acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano

Implementar las acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano GETH

Ruta de la Felicidad

 <b>Unidad para las Víctimas</b>	<b>FORMATO DE INFORMES</b>	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024 Paginas: 3 de 15

Ruta del Crecimiento  
Ruta del Servicio  
Ruta análisis de datos

Atributos de la dimensión

- Vinculado mediante el mérito, que responde a los perfiles y competencias.
- Vinculado de acuerdo con la naturaleza de los empleos.
- Fortalecido en sus conocimientos y competencias.
- Comprometido a llevar a cabo sus funciones bajo atributos de calidad.

**4ª Dimensión: Evaluación de Resultados**

Lineamientos generales para la implementación.

Utilizar y aprovechar los resultados de los seguimientos y evaluaciones para la mejora continua.

**7ª. Dimensión: Control Interno**

Lineamientos generales para la implementación.

Componentes del Modelo Estándar de Control Interno MECI.

Implementación de las líneas de defensa.

Implementación de los componentes.


**2. ALINEACIÓN CON EL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG.**

Este Informe de seguimiento al impacto de la implementación y sostenibilidad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG; esta alineado con la 1ª. Dimensión: Talento Humano, 4ª Dimensión: Evaluación de Resultados, 7ª. Dimensión: Control Interno y las políticas de Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y la política de control interno, establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG adoptado por la Unidad para las Víctimas.

**3. PROPÓSITO DEL INFORME.**

Este informe tiene como finalidad realizar la verificación, análisis y seguimiento concerniente a la gestión realizada por el grupo gestión talento humano GGTH en lo referente a las novedades presentadas en el proceso de nombramiento en periodo de prueba de quienes va a conformar la planta de personal con derechos de carrera administrativa de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas.

El resultado y presentación de este informe va dirigido a la Dirección General, a los integrantes del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, así como, a todos los grupos de interés y ciudadanía en general que deseen hacer control social o estén haciendo análisis académicos

 <b>Unidad para las Víctimas</b>	<b>FORMATO DE INFORMES</b>	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 4 de 15

A través de este informe se va a identificar si las acciones implementadas por el grupo gestión de talento humano se están ejecutando de manera apropiada y su contribución a la mejora continua en el desarrollo del proceso de vinculación en periodo de prueba 2024.

#### 4. CONTEXTO DEL INFORME

La Unidad para Atención y Reparación Integral a las Víctimas en cumplimiento con lo establecido en la Ley 909 de 2004 artículos 23, 31, 51 del Decreto-ley 1567 de 1998, artículos 3, 5, 6 y 7, Decreto-ley 760 de 2005, Decreto 1083 de 2015 y en el Plan Estratégico del Talento Humano PETH, a través del grupo gestión de talento humano, que en razón al concurso de méritos por parte de la Comisión Nacional de Servicio Civil CNSC, realiza el proceso de vinculación de personal en periodo de prueba. Superada esta etapa continuará con la inclusión en derechos de carrera administrativa y la posterior evaluación de desempeño laboral de acuerdo con lo estipulado en la normatividad legal vigente, con el fin de cumplir de manera diáfana con las diferentes etapas en el proceso de vinculación de los aspirantes a prestar sus servicios a la Entidad.


#### 5. RESULTADOS DEL ANÁLISIS Y VALIDACIÓN DE EVIDENCIAS.

La Oficina de Control Interno de conformidad con lo establecido en los objetivos b), d), e) y g) del artículo 2 de la Ley 87 de 1993, la circular externa 0010 de 2020 y en su rol de evaluación y seguimiento estipulado en la “Guía rol de las unidades u oficinas de control interno, auditoría interna o quien haga sus veces” del departamento administrativo de la función pública DAPF, realiza el seguimiento al desarrollo y ejecución del proceso de nombramiento en periodo de prueba y las diferentes novedades que se presentan, así como del impacto que éstas puedan generar en el rendimiento laboral de los equipos de trabajo y el desempeño en la gestión institucional para el cumplimiento de los objetivos estratégicos y metas propuestas .

El seguimiento se enfatiza en la verificación, análisis y evaluación de la información enviada por el grupo gestión talento humano respecto al manejo que se está aplicando a la puesta en marcha de todo lo relacionado con el proceso de notificación para el nombramiento de quienes por méritos hacen parte de la etapa del proceso de selección concerniente al periodo de prueba de los cargos a proveer con derechos de carrera administrativas en la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas.

**Metodología:** Para la realización de esta actividad se tuvo en cuenta lo siguiente:

**Planeación y comunicación del seguimiento:** La Oficina de Control Interno inicia la actividad de seguimiento y evaluación del proceso de notificación para nombramiento en periodo de prueba a través de correo electrónico del 20 de noviembre de 2024, enviado a coordinadora del grupo gestión de talento humano, quién ejerce dentro de la Unidad para las Víctimas como la funcionaria responsable de liderar o delegar la ejecución de las actividades referentes al proceso de selección y vinculación laboral en sus

 <b>Unidad para las Víctimas</b>	<b>FORMATO DE INFORMES</b>	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 5 de 15

diferentes modalidades.

**Recopilación de información:** Mediante el citado correo electrónico, la Oficina de Control Interno OCI informa a la coordinadora del grupo gestión de talento humano lo concerniente al inicio de la recolección de información relacionada con la notificación de nombramiento de los servidores en periodo de prueba, con el propósito de elaborar el informe de implementación de derechos de carrera administrativa en la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, en cumplimiento con lo dispuesto en las normas de carrera administrativa y los lineamientos normativos de la Comisión Nacional de Servicio Civil CNSC.


Así mismo, en archivo adjunto se anexa la matriz denominada “Información nombramiento servidores periodo de prueba carrera administrativa” para que sea debidamente diligenciada en su totalidad. Adicionalmente, se les solicita que en cada caso remitan los correos electrónicos de comunicación de nombramiento en formato Outlook, indicándoles que para tal efecto se habilita una carpeta en SharePoint con el fin de que sea colocada ahí la información, de igual manera, se les aclara que dichos correos deben ser identificados específicamente con el nombre completo y cédula de ciudadanía de la persona nombrada.

En el acápite final del correo, se le solicita al GGTH allegar la comunicación remitida a la Comisión Nacional de Servicio Civil CNSC que dé cuenta de las vacantes que se tienen actualmente y se les indica que la información requerida debe ser remitida a la OCI a más tardar el jueves 28 de noviembre de 2024 a las 5:00 p.m.

En respuesta a lo solicitado, la coordinadora del GGTH mediante correo electrónico del 27 de noviembre de 2024, manifiesta lo siguiente: *“Teniendo en cuenta que desde el anterior 20 de noviembre estamos consolidando la información requerida y además se adelanta el cargue de las evidencias correspondientes, relacionados con los nombramientos de servidores en periodo de prueba como consecuencia del concurso de méritos nación 2022 y toda vez que salieron a concurso 712 empleos, por el alto volumen de la información, solicitamos se amplie el plazo para entregar la misma el próximo lunes 2 de diciembre de 2024”*. Teniendo en cuenta dicho requerimiento y la razón expuesta, la Oficina de Control Interno concede la ampliación del plazo para la entrega de la información y evidencias. Acto seguido, el Grupo Gestión Talento Humano, en correo electrónico del 2 de diciembre de 2024 envía la información.

**Revisión documental:** La Oficina de Control Interno en cumplimiento con lo establecido tanto en los objetivos b), d), e) y g) del artículo 2 de la Ley 87 de 1993 como en su rol de evaluación y seguimiento estipulado en la *“Guía rol de las unidades u oficinas de control interno, auditoría interna o quien haga sus veces”* del DAFP, procede a realizar la revisión y análisis tanto de la información como de las evidencias enviadas.

**Verificación y análisis de la información:** Al realizar la verificación y análisis de la información y evidencias presentadas por el GGTH, la Oficina de Control Interno evidencia que, en el contenido de la información enviada se encuentra el registro de 643 servidores notificados para su nombramiento con sus respectivo

 <p>Unidad para las Víctimas</p>	<b>FORMATO DE INFORMES</b>	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 6 de 15

número de identificación y resolución, con 127 novedades de posesión que representa el 19.75% de la totalidad de servidores en la etapa de periodo de prueba; donde la primera fecha de posesión y finalización de periodo de prueba son el 7 de junio de 2024 y 4 de diciembre de 2024 respectivamente.

## 6. ANÁLISIS DEL COMPORTAMIENTO HISTORICO.

En razón a que el seguimiento a la notificación de los nombramientos de los servidores en periodo de prueba para adquirir derechos de carrera administrativa en la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas se realiza por primera vez, este informe no presenta un análisis del comportamiento histórico. Sin embargo, vale mencionar que, la información descrita en este documento sirve de línea base para el análisis de comportamiento histórico de los siguientes informes.

## 7. ENFOQUE BASADO EN RIESGOS.

La Oficina de Control Interno OCI, en la revisión y análisis de la información y evidencias enviadas observa que, en los correos de notificación de dos (2) servidores presenta inconsistencias toda vez que no se encuentra registrada la información del número de la resolución y en uno de éstos no tiene inscrito el cargo, código y grado.

Adicional a lo anterior, en la muestra tomada por la Oficina de Control Interno de 322 registros, lo que representa el 50% de la totalidad de la información enviada, se evidencia el incumplimiento de lo establecido en la Ley 2191 de 2022 "*Por medio de la cual se regula la desconexión laboral – Ley de desconexión laboral*", en razón a que el 66% de los correos a través de los cuales se notifica la resolución de nombramiento, fueron enviados por fuera del horario laboral establecido en la entidad (8:00 a.m. – 17:00 p.m.).

Como evidencia de lo descrito, a continuación, en su orden se adjunta captura de pantalla de ambas situaciones administrativas que se pueden constituir en un riesgo relevante para la entidad:

Estimada/o,

Reciba un cordial saludo, por parte del Grupo de Gestión de Talento Humano, de la Unidad Administrativa Especial para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (UARIV).


De manera atenta y respetuosa, nos permitimos informarle que, mediante la **Resolución No. 00000 del 00 de mes de 2024**, ha sido **nombrada/o en periodo de prueba en el cargo xxxxx xxxxx, código 0000, grado 00**, de la planta de global de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas.

En este sentido, agradecemos comunicar por escrito al Grupo de Trabajo Talento Humano, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de recibo de esta comunicación, la aceptación o rechazo del nombramiento.

De aceptar el nombramiento, la posesión del cargo se haría dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de su respuesta, para lo cual se le solicita comunicarse con el Grupo de Trabajo Talento Humano, con el propósito de adelantar los trámites pertinentes.

Previa a la toma de posesión, deberá haber allegado la totalidad de los documentos exigidos en la relación adjunta, así como haber diligenciado en el Sistema de Información SIGEP II, el formato único de Hoja de Vida y el formato de Declaración Juramentada de Bienes y Rentas, para lo cual se le asignará una clave personal e intransferible.

Tanto la comunicación de aceptación o rechazo del nombramiento, como la documentación que se relaciona a continuación deberá remitirse al correo electrónico [info.talentohumano@unidadvictimas.gov.co](mailto:info.talentohumano@unidadvictimas.gov.co).

 <p><b>Unidad para las Víctimas</b></p>	<b>FORMATO DE INFORMES</b>	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024 Paginas: 7 de 15

Estimada/o,

Reciba un cordial saludo, por parte del Grupo de Gestión de Talento Humano, de la Unidad Administrativa Especial para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (UARIV).

De manera atenta y respetuosa, nos permitimos informarle que, mediante la **Resolución No. 00000 del 00 de mes de 2024**, ha sido **nombrada/o en período de prueba en el cargo Profesional Especializado, código 2028, grado 24**, de la planta de global de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas.

En este sentido, agradecemos comunicar por escrito al Grupo de Trabajo Talento Humano, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de recibo de esta comunicación, la aceptación o rechazo del nombramiento.


De aceptar el nombramiento, la posesión del cargo se haría dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de su respuesta, para lo cual se le solicita comunicarse con el Grupo de Trabajo Talento Humano, con el propósito de adelantar los trámites pertinentes.

Previa a la toma de posesión, deberá haber allegado la totalidad de los documentos exigidos en la relación adjunta, así como haber diligenciado en el Sistema de Información SIGEP II, el formato único de Hoja de Vida y el formato de Declaración Juramentada de Bienes y Rentas, para lo cual se le asignará una clave personal e intransferible.

Tanto la comunicación de aceptación o rechazo del nombramiento, como la documentación que se relaciona a continuación deberá remitirse al correo electrónico [info.talentohumano@unidadvictimas.gov.co](mailto:info.talentohumano@unidadvictimas.gov.co) con copia al correo electrónico [servicioc Ciudadano@unidadvictimas.gov.co](mailto:servicioc Ciudadano@unidadvictimas.gov.co).

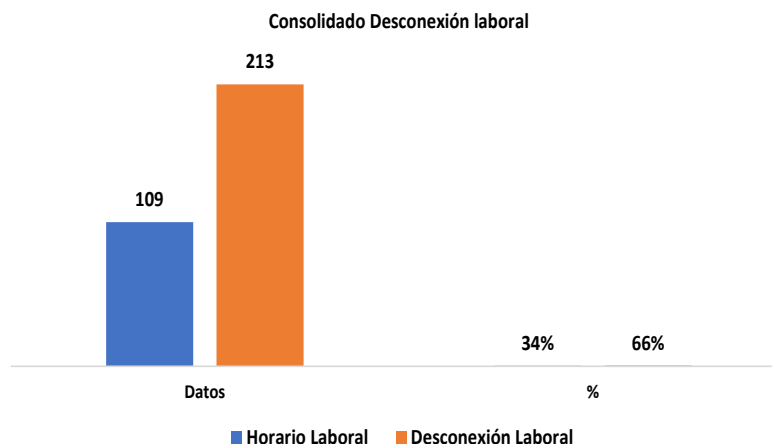
Se aclara que, en ambos casos por temas de confidencialidad de la información, no se visualiza los nombres de los servidores. Los resaltados en "color" son las notificaciones de resoluciones enviadas en correo electrónico por fuera del horario laboral.

FECHA CORREO	HORA CORREO	FECHA CORREO	HORA CORREO	FECHA CORREO	HORA CORREO
27/06/2024	12:35 a.m.	27/06/2024	1:02 a.m.	7/10/2024	10:55 p.m.
24/05/2024	12:43 a.m.	27/06/2024	1:27 a.m.	20/11/2024	10:14 p.m.
27/06/2024	12:30 a.m.	8/11/2024	1:07 a.m.	28/10/2024	10:39 p.m.
27/06/2024	12:36 a.m.	26/06/2024	1:05 a.m.	28/06/2024	10:06 p.m.
27/06/2024	12:39 a.m.	26/06/2024	1:39 a.m.	28/10/2024	10:25 p.m.
27/06/2024	12:42 a.m.	23/05/2024	1:11 a.m.	17/10/2024	10:02 p.m.
18/11/2024	7:12 p.m.	8/11/2024	1:15 a.m.	20/11/2024	10:11 p.m.
27/06/2024	12:24 a.m.	27/06/2024	1:11 a.m.	12/09/2024	10:56 p.m.
27/06/2024	12:56 a.m.	27/06/2024	1:33 a.m.	7/10/2024	10:57 p.m.
8/11/2024	12:54 a.m.	24/05/2024	1:00 a.m.	2/09/2024	10:38 p.m.
8/11/2024	12:49 a.m.	24/05/2024	1:34 a.m.	5/07/2024	10:59 p.m.
27/06/2024	12:16 a.m.	27/06/2024	1:24 a.m.	17/10/2024	10:06 p.m.
24/05/2024	12:16 p.m.	24/05/2024	1:56 p.m.	28/10/2024	10:20 p.m.
24/05/2024	12:58 a.m.	8/11/2024	1:13 a.m.	28/10/2024	10:20 p.m.
27/06/2024	12:59 a.m.	24/05/2024	1:18 a.m.	29/05/2024	10:05 p.m.
24/05/2024	12:27 p.m.	27/06/2024	1:37 a.m.	12/09/2024	10:52 p.m.
27/06/2024	12:23 a.m.	8/11/2024	1:11 a.m.	28/10/2024	10:06 p.m.
27/06/2024	12:20 a.m.	8/11/2024	1:19 a.m.	26/07/2024	10:20 p.m.
8/11/2024	12:16 a.m.	8/11/2024	1:01 a.m.	28/10/2024	10:16 p.m.
8/11/2024	12:56 a.m.	8/11/2024	1:21 a.m.	18/06/2024	10:05 p.m.
24/05/2024	12:49 p.m.	24/05/2024	1:01 a.m.	18/06/2024	10:09 p.m.
27/06/2024	12:53 a.m.	24/05/2024	1:01 a.m.	23/09/2024	10:05 p.m.
27/06/2024	12:26 a.m.	24/05/2024	1:37 a.m.	28/10/2024	10:03 p.m.
24/05/2024	12:39 a.m.	27/06/2024	1:46 a.m.	7/10/2024	10:59 p.m.
24/05/2024	12:48 a.m.	8/11/2024	1:17 a.m.	2/09/2024	10:42 p.m.
27/06/2024	12:44 a.m.	24/05/2024	1:27 a.m.	7/10/2024	10:48 p.m.
8/11/2024	12:52 a.m.	27/06/2024	1:20 a.m.	20/11/2024	10:08 p.m.
27/06/2024	12:08 a.m.	8/11/2024	1:29 a.m.	27/09/2024	10:58 p.m.
27/06/2024	12:04 a.m.	8/11/2024	1:05 a.m.	18/06/2024	10:49 p.m.
8/11/2024	12:30 a.m.	8/11/2024	1:24 a.m.	20/11/2024	10:19 p.m.
8/11/2024	12:28 a.m.	24/05/2024	1:26 a.m.		

 <b>Unidad para las Víctimas</b>	<b>FORMATO DE INFORMES</b>	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024 Paginas: 8 de 15


FECHA CORREO	HORA CORREO	FECHA CORREO	HORA CORREO	FECHA CORREO	HORA CORREO
23/05/2024	2:46 a.m.	3/09/2024	8:04 p.m.	17/10/2024	7:37 p.m.
11/06/2024	2:58 p.m.	29/05/2024	8:23 p.m.	17/10/2024	7:57 p.m.
23/05/2024	2:34 a.m.	29/05/2024	8:26 p.m.	17/10/2024	7:39 p.m.
24/05/2024	2:44 p.m.	21/10/2024	8:25 p.m.	18/11/2024	7:12 p.m.
24/05/2024	2:59 p.m.	17/10/2024	8:35 p.m.	18/11/2024	7:28 p.m.
11/06/2024	2:56 p.m.	17/10/2024	8:39 p.m.	17/10/2024	7:54 p.m.
24/05/2024	2:51 p.m.	1/08/2024	8:36 p.m.	17/10/2024	7:46 p.m.
24/05/2024	2:31 p.m.	29/05/2024	8:55 p.m.	4/10/2024	7:20 p.m.
24/05/2024	2:37 p.m.	20/08/2024	8:50 p.m.	18/11/2024	7:03 p.m.
24/05/2024	2:33 p.m.	17/10/2024	8:20 p.m.	17/10/2024	7:43 p.m.
23/05/2024	2:20 a.m.	7/06/2024	8:51 p.m.	24/05/2024	7:52 a.m.
		20/11/2024	8:54 p.m.	17/10/2024	7:50 p.m.
		29/05/2024	8:37 p.m.	18/11/2024	7:01 p.m.
		20/11/2024	8:55 p.m.	4/10/2024	7:22 p.m.
		17/10/2024	8:33 p.m.	18/11/2024	7:27 p.m.
		29/05/2024	8:48 p.m.	18/11/2024	7:30 p.m.
		29/05/2024	8:29 p.m.		
		29/05/2024	8:34 p.m.		

Variable	Datos	%
Horario Laboral	109	34%
Desconexión Laboral	213	66%
<b>TOTAL MUESTRA 50%</b>	<b>322</b>	<b>100%</b>



En la siguiente tabla y grafica se muestran los datos y porcentajes de desconexión laboral discriminados por mes desde mayo de 2024 a noviembre de 2024, donde se observa que, en la muestra tomada para la realización de este informe, el único mes que presenta menos porcentaje de desconexión laboral

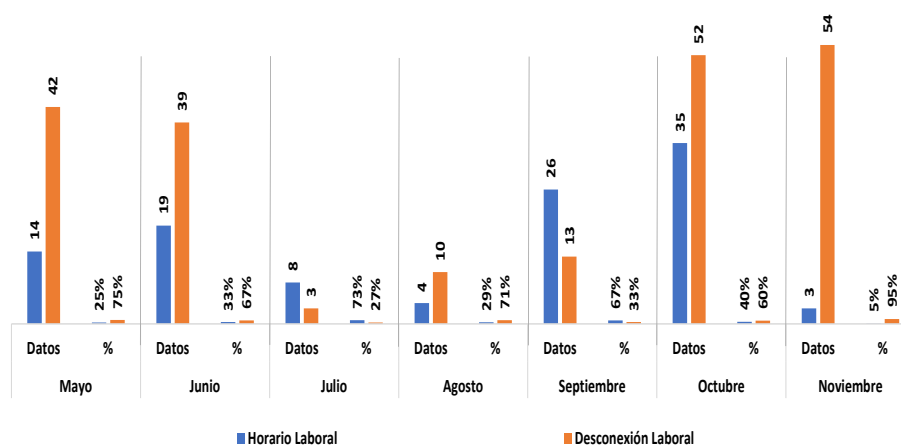


 <b>Unidad para las Víctimas</b>	<b>FORMATO DE INFORMES</b>		Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE		Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES		Fecha: 18/07/2024
		Paginas: 9 de 15	

corresponde a julio de 2024 con el 33%, los cinco (5) restantes se encuentran ubicados entre 60% y 95%, siendo éste último el más representativo con 54 correos enviados por fuera del horario laboral.

Variables	Mayo		Junio		Julio		Agosto		Septiembre		Octubre		Noviembre		Total	%
	Datos	%	Datos	%	Datos	%	Datos	%	Datos	%	Datos	%	Datos	%		
Horario Laboral	14	25%	19	33%	8	73%	4	29%	26	67%	35	40%	3	5%	109	33,85%
Desconexión Laboral	42	75%	39	67%	3	27%	10	71%	13	33%	52	60%	54	95%	213	66,15%
<b>TOTAL MUESTRA</b>	<b>56</b>		<b>58</b>		<b>11</b>		<b>14</b>		<b>39</b>		<b>87</b>		<b>57</b>		<b>322</b>	<b>100,00%</b>


Desconexión Laboral



Otro aspecto evidenciado por la Oficina de Control Interno es el cruce de cargos para la posesión de un mismo empleo. En este sentido se tiene que servidores provisionales que se habían presentado al cargo que ostentaban y estaban en los cargos de mérito, su posesión no se dio sobre esos mismos cargos, sino que generaron movimientos cruzados, en el sentido de retirar a otros servidores provisionales generando la vacante para allí nombrar en el mismo empleo. Esta practica de gestionar los nombramientos generó, por ejemplo, en el caso de la Oficina de Control Interno, tener dos vacantes que estaban ocupadas con personal provisional.

En este escenario la Oficina de Control interno recomienda que en los casos de nombramientos de este tipo, el grupo de gestión de talento humano haga un estudios de la movilidad de los cargos para cada empleo y así optimizar los recursos que se tienen.

## 8. CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS Y VALIDACIÓN DE EVIDENCIAS

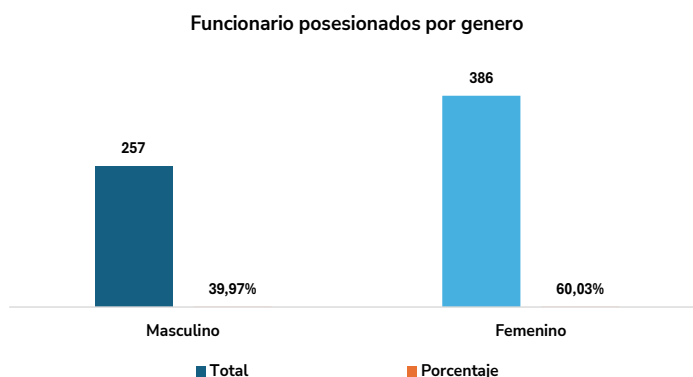
 <b>Unidad para las Víctimas</b>	<b>FORMATO DE INFORMES</b>	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024 Paginas: 10 de 15

La Oficina de Control Interno, de conformidad con la normatividad legal vigente y en cumplimiento a su rol de evaluación y seguimiento, realiza la revisión y análisis de la información y evidencias reportadas con corte a noviembre de 2024, donde concluye que:

De los 643 registros de notificación de resolución enviados por el Grupo Gestión Talento Humano:

1. Trescientos ochenta y seis (386) corresponden a mujeres, equivalente al 60.03%.
2. Doscientos cincuenta y siete (257) competen a hombres, equivalente al 39.97%.

Funcionario posesionado		
Genero	Total	Porcentaje
Masculino	257	39,97%
Femenino	386	60,03%
<b>Total</b>	<b>643</b>	<b>100,00%</b>




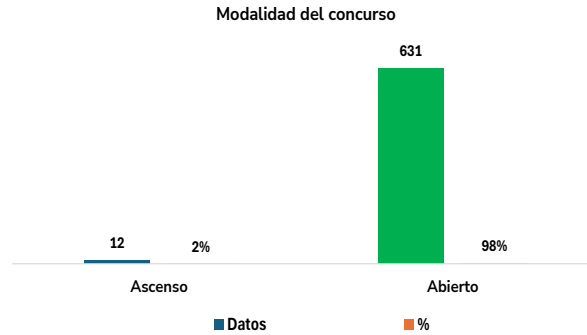
Adicional a lo anterior, según la información enviada por el Grupo Gestión Talento Humano, de los 643 notificados 142 solicitaron prórroga, lo que representa el 22.08% del total de personas nombradas para posesión de los cargos a proveer.

En cuanto a la modalidad de ingreso a través del concurso de méritos, se tiene que:

1. Seiscientos treinta y uno (631) corresponden a concurso abierto, lo que equivale al 98%.
2. Doce (12) corresponden a la modalidad de ascenso, equivalente al 2%.

Modalidad del concurso		
Variables	Datos	%
Ascenso	12	2%
Abierto	631	98%
<b>Total</b>	<b>643</b>	<b>100%</b>

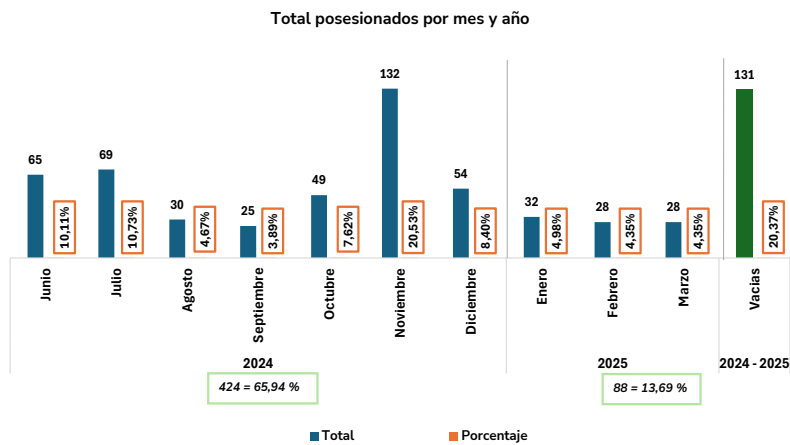
 <b>Unidad para las Víctimas</b>	<b>FORMATO DE INFORMES</b>	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Paginas: 11 de 15




Respecto a la distribución por meses de las notificaciones de nombramiento de las fechas de posesión, de las 643:

1. Cuatrocientos veinticuatro (424) pertenecen a la vigencia 2024, equivalente al 65,94%
2. Ochenta y ocho (88) competen a las proyectadas para la vigencia 2025, equivalente al 13,69%
3. Ciento treinta y uno (131) no presentan información de fechas de posesión, sin embargo, registran observaciones de novedades, equivalente al 20,37%.

Fecha de posesión					
Año	Meses	Total	Porcentaje	Total por año	Total % por año
2024	Junio	65	10,11%	424	65,94%
	Julio	69	10,73%		
	Agosto	30	4,67%		
	Septiembre	25	3,89%		
	Octubre	49	7,62%		
	Noviembre	132	20,53%		
	Diciembre	54	8,40%		
2025	Enero	32	4,98%	88	13,69%
	Febrero	28	4,35%		
	Marzo	28	4,35%		
2024 - 2025	Vacias	131	20,37%	131	20,37%
<b>Total</b>		<b>643</b>	<b>100,00%</b>	<b>643</b>	<b>100%</b>

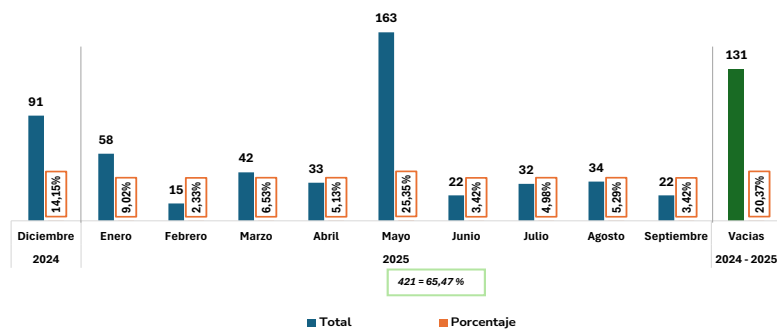


 <b>Unidad para las Víctimas</b>	<b>FORMATO DE INFORMES</b>	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024 Paginas: 12 de 15

En concordancia con los datos y porcentajes de las fechas de posesión se relacionan por mes de cada vigencia las fechas donde culmina el periodo de prueba para cada uno, así:

Fecha de Finalización del periodo de prueba					
Año	Meses	Total	Porcentaje	Total por año	Total % por año
2024	Diciembre	91	14,15%	<b>91</b>	<b>14,15%</b>
2025	Enero	58	9,02%	<b>421</b>	<b>65,47%</b>
	Febrero	15	2,33%		
	Marzo	42	6,53%		
	Abril	33	5,13%		
	Mayo	163	25,35%		
	Junio	22	3,42%		
	Julio	32	4,98%		
	Agosto	34	5,29%		
Septiembre	22	3,42%			
2024 - 2025	Vacias	131	20,37%	<b>131</b>	<b>20,37%</b>
<b>Total</b>		<b>643</b>	<b>100,00%</b>	<b>643</b>	<b>100%</b>


Total finalización periodo de prueba por mes y año



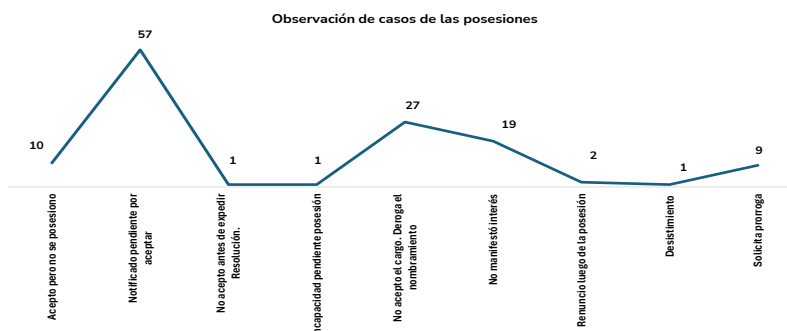
Como complemento de lo explicado, 127 de los 643 notificados para posesión presentan observaciones de novedades administrativas (equivalente al 19,75%), de los cuales 59 manifestaron su no aceptación al cargo, entretanto que, los 68 restantes aceptaron inicialmente el nombramiento, sin embargo, 10 de éstos no se posesionaron.

De acuerdo con lo anterior, a continuación se describe de manera detallada las observaciones de los 127 aspirantes notificados para nombramiento:

1. Cincuenta y siete (57) aspirantes fueron notificados, pero están dentro de los términos de aceptación y pendiente fijar fecha de posesión, equivalente al 44,88%.


 <b>Unidad para las Víctimas</b>	<b>FORMATO DE INFORMES</b>	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 13 de 15

2. Veintisiete (27) no aceptaron el cargo y por ende se deroga el nombramiento, equivalente al 21,25%.
3. Diecinueve (19) no manifestaron interés por el nombramiento, equivalente al 14,96%
4. Diez (10) aceptaron, pero no se posesionaron, equivalente al 7,87%.
5. Nueve (9) solicitaron prórroga, equivalente al 7,08%.
6. Dos (2) presentaron renuncia después de haber tomado posesión del cargo, equivalente al 1,57%.
7. Uno (1) no aceptó antes de que se expidiera la resolución, equivalente al 0,78%.
8. Uno (1) se encuentra en incapacidad y está pendiente de la posesión, equivalente al 0,78%.
9. Uno (1) presentó desistimiento del cargo, equivalente al 0,78%.



## 9. CONCEPTO DE CONTROL INTERNO.

La Oficina de Control Interno en cumplimiento del ejercicio de sus funciones legales y en su rol de evaluación y seguimiento estipulado en la “*Guía rol de las unidades u oficinas de control interno, auditoría interna o quien haga sus veces*” del DAPF, efectúa la verificación, análisis y seguimiento al proceso de notificación que realizó la entidad para el nombramiento a los aspirantes a tomar posesión del cargo, donde se destaca la disposición y oportunidad en la entrega de la información y evidencias por parte del grupo gestión de talento humano. No obstante, es importante precisar que, existen varios aspectos a mejorar, toda vez que en la realización de la actividad se evidencia la carencia de una apropiada planeación, programación y ejecución, las cuales se identificaron y describieron dentro del enfoque basado en riesgos, relacionado con los siguientes temas para tener en cuenta:

 <b>Unidad para las Víctimas</b>	<b>FORMATO DE INFORMES</b>	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 14 de 15

1). El envío de 2 correos electrónico de notificación donde se presentan falencias en cuanto a la claridad de la información que se debe transmitir respecto a un tema relevante al no inscribir dentro del texto el número de la resolución y adicionalmente en uno de los 2 casos el cargo, código y grado.

2). Se recomienda al grupo de gestión de talento humano que en caso de las posesiones de tipo masivo, se haga un análisis de los cargos a proveer en los empleos de una misma lista en un proceso o dependencia, con el fin que los recursos humanos se mantengan cuando las normas permiten por ausencia de personas en puestos de mérito.

3). El incumplimiento normativo de acuerdo con lo establecido en la Ley 2191 de 2022 "*Por medio de la cual se regula la desconexión laboral – Ley de desconexión laboral*", situación que se evidenció en la muestra del 50% tomada por la Oficina de Control Interno respecto a la relación de la información concerniente a las notificaciones, donde el 66% de los correos electrónicos a través de los cuales se emitieron las notificaciones de resolución de nombramiento, fueron enviados por fuera del horario laboral estipulado en la entidad (8:00 a.m. – 17:00 p.m.), si bien la comunicación era para las personas que estaban siendo nombradas, también es cierto que la comunicación vía copia se le remite a los servidores provisionales de la entidad, respecto de ello es el incumplimiento de lo dispuesto en las norma citada..

**APROBÓ**




**JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO**

**Elaborado por:** José de Jesús Gutiérrez Villalba

**Anexo 1** Control de cambios

Versión	Fecha de Cambio	Descripción de la modificación
1	04/08/2014	Creación del formato.
2	09/03/2015	Al revisar el formato se evidencia que la casilla fecha de informe está repetida.
3	02/08/2017	Se modifica formato y se adiciona firma aprobación del Jefe Oficina de Control Interno.
4	30/04/2020	Se actualiza formato, se ajusta la distribución del texto en filas y columnas, las fuentes y fecha de la tabla control de cambios.
5	28/10/2022	Se actualiza el formato en pie de página con los logos de certificación asociados al sistema de gestión de calidad ISO 9001:2015, ambiental ISO

 <b>Unidad para las Víctimas</b>	<b>FORMATO DE INFORMES</b>	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024 Paginas: 15 de 15

		14001:2015, seguridad y salud en el trabajo ISO 45001:2018 seguridad de la información ISO 27001:2013.
6	19/07/2024	Se actualiza el formato es su estructura de contenido, de acuerdo con los requerimientos de la Oficina de Control Interno.