



Gobierno del
Cambio

Informe de Seguimiento Meritocracia 2025

OFICINA DE CONTROL INTERNO

Diciembre 2025



Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres

Tabla de contenido

1. Introducción	4
2. Objetivos Generales	4
2.1. Objetivos específicos.....	4
3. Alcance	5
4. Metodología	5
Fuentes de información revisadas:.....	5
5. Marco Legal	5
6. Verificación de Antecedentes.....	6
7. Desarrollo del Informe.....	6
7.1. Procesos de Selección de Personal administrados y vigilados por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC-	6
Criterio de evaluación.....	6
Procedimiento de verificación.....	7
Evidencias.....	7
Resultado.....	7
7.2. Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral	7
Criterio de evaluación.....	7
Procedimiento de verificación.....	7
Evidencias.....	8
Resultado.....	8
7.3. Provisión transitoria de empleos.....	8
Criterio de evaluación.....	8
Procedimiento de verificación.....	8
Evidencias.....	8
Resultado.....	8
7.4. Registro público de carrera administrativa	9
Criterios de evaluación.....	9
Procedimiento de verificación.....	9
Evidencias.....	9
Resultado	9

7.5. Comisión de Personal	9
Criterio de evaluación.....	9
Procedimiento de verificación.....	9
Evidencias.....	9
Resultado	10
7.6. Actualización SIGEP y Declaración de Bienes y Rentas 2025.....	10
Criterio de evaluación.....	10
Procedimiento de verificación.....	10
Evidencias.....	10
Resultado	10
Monitoreo	10
Provisionalidad.....	11
8. Riesgos Identificados	11
9. Conclusiones	11
10. Recomendaciones	12

1. Introducción

La Oficina de Control Interno de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de La Oficina de Control Interno presenta el Informe de Seguimiento al Cumplimiento del Principio de Mérito, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, la Ley 1960 de 2019, el Decreto 1083 de 2015, la Directiva 015 de 2016 de la Procuraduría General de la Nación y la Circular Externa 010 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

El seguimiento incluye la verificación de los procesos asociados a la provisión definitiva y transitoria de empleos de carrera administrativa, evaluación del desempeño laboral, actualización del registro público de carrera, funcionamiento de la Comisión de Personal y cumplimiento de obligaciones relacionadas con hojas de vida en SIGEP y declaraciones de bienes y rentas.

Este informe tiene por objeto identificar situaciones que puedan constituir riesgos de afectación al principio de mérito y aportar insumos para la toma de decisiones orientadas al mejoramiento continuo de la gestión del talento humano en la UNGRD.

2. Objetivos Generales

Realizar seguimiento al cumplimiento de las disposiciones del sistema de mérito establecidas en la Ley 909 de 2004 y su reglamentación vigente, particularmente en lo relacionado con la provisión de empleos, la administración de la carrera administrativa, la gestión de la provisionalidad y la evaluación del desempeño laboral en la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres – UNGRD, con el fin de verificar la aplicación del marco normativo, identificar brechas de cumplimiento y alertar oportunamente sobre riesgos que puedan afectar la observancia del principio de mérito en la entidad.

2.1. Objetivos específicos

- Verificar la aplicación de los procedimientos establecidos para la provisión de empleos de carrera administrativa y los procesos adelantados ante la CNSC.
- Evaluar el cumplimiento de las disposiciones legales en la evaluación del desempeño laboral.
- Revisar la actualización y publicación del Manual Específico de Funciones y de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC).
- Verificar la conformación y funcionamiento de la Comisión de Personal en los términos normativos vigentes.
- Identificar los riesgos o situaciones que puedan afectar el principio de mérito y la transparencia en la gestión del talento humano.

3. Alcance

El seguimiento cubre las actuaciones desarrolladas por el Grupo de Talento Humano de la UNGRD durante la vigencia 2024–2025, relacionadas con los procesos de provisión de empleos, evaluación del desempeño, registro público de carrera administrativa y conformación de la comisión de personal.

La evaluación se realizó con base en la Ley 909 de 2004, la Ley 1960 de 2019, el Decreto 1083 de 2015, la Circular Externa 010 de 2020 de la CNSC y la Directiva 015 de 2016 de la Procuraduría General de la Nación.

Se excluyen del presente informe los procesos contractuales y de vinculación temporal que no se enmarcan en el régimen de carrera administrativa.

4. Metodología

El seguimiento se realizó mediante revisión documental, verificación de evidencias y análisis de cumplimiento normativo. Se aplicaron técnicas de contraste entre la información remitida por el Grupo de Talento Humano y las exigencias establecidas por la CNSC.

Fuentes de información revisadas:

- Comunicaciones internas No. 2025IE809 del 3 de julio de 2025 y 2025IE890.
- Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.
- Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) 2024–2025.
- Registros de evaluación del desempeño laboral (formatos FR-1601-GTH-112).
- Procedimiento PR-1601-GTH-134 sobre provisión de empleos.
- Resoluciones 0776 de 2023 y 0649 de 2025 (Comisión de Personal).
- Comunicación SIGOB No. 2025EE11219 del 16 de julio de 2025.

Cada hallazgo o conclusión del presente informe se sustenta en las evidencias documentales revisadas, las cuales se anexan de manera separada por tema.

5. Marco Legal

- Ley 909 de 2004, por la cual se regulan el empleo público, la carrera administrativa y el principio de mérito.
- Ley 1960 de 2019, que modifica aspectos del sistema de carrera y disposiciones de evaluación del desempeño.
- Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, que establece los procedimientos para la provisión de empleos, evaluación del desempeño, administración del registro público de carrera y conformación de la Comisión de Personal.

- Circular Externa 010 de 2020 de la CNSC, que define los criterios mínimos que las entidades deben cumplir y reportar para garantizar la aplicación del principio de mérito.
- Guía para la Administración del Empleo Público y la Gestión del Talento Humano (Departamento Administrativo de la Función Pública).

6. Verificación de Antecedentes

Este Informe, surge en cumplimiento del principio de Colaboración interinstitucional y armónica en el apoyo de la Vigilancia al cumplimiento de las normas de Carrera Administrativa y de la Circular Externa 010 del 2020 proferida por la CNSC.

7. Desarrollo del Informe

La Oficina de Control Interno, en cumplimiento de las funciones establecidas en el artículo 9 del Decreto 1537 de 2001 y demás normas que regulan el Sistema de Control Interno, llevó a cabo la verificación de las acciones implementadas por la oficina de talento humano encargada del proceso de mérito y selección, con el propósito de evaluar el grado de cumplimiento de las disposiciones contenidas en la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios.

Durante la revisión se analizaron los procedimientos aplicados en las etapas de convocatoria, evaluación, conformación de listas de elegibles y nombramiento, verificando que se ajusten a los principios de mérito, igualdad, transparencia y objetividad definidos en la citada norma. Asimismo, se contrastó la documentación soporte con los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y las directrices internas de la entidad, con el fin de determinar la adecuada aplicación de los criterios de selección y la observancia de los requisitos legales para los procesos de vinculación del personal.

7.1. Procesos de Selección de Personal administrados y vigilados por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC-

Criterio de evaluación

Ley 909 de 2004, Ley 1960 de 2019, Decreto 1083 de 2015 y Circular Externa 010 de 2020 de la CNSC, así como la Resolución 0901 del 08/10/2024 (Manual Específico) y la Circular 2025RS088374, que definen obligaciones sobre:

- Actualización del Manual Específico
- Actualización y publicación de la OPEC
- Reportes a la CNSC
- Asignación presupuestal para concursos de mérito.

Procedimiento de verificación

Se revisó la documentación remitida por Talento Humano mediante los siguientes radicados:

- 2025IE05809 del 03/07/2025,
- 2025IE06890 del 15/07/2025,
- 2025IE07037 del 06/08/2025, así como los soportes enviados a la CNSC, el Manual Específico, la OPEC 2025 y los actos administrativos de asignación presupuestal.

Evidencias

- Comunicación 2025IE05809 (03/07/2025): envío de insumos preliminares del proceso de selección.
- Comunicación 2025IE06890 (15/07/2025): remisión de actualización de la OPEC y requerimientos de la CNSC.
- Comunicación 2025IE07037 (06/08/2025): consolidación de documentos soporte exigidos por la CNSC.
- Resolución 0901 del 08/10/2024: actualización del Manual Específico de Funciones.
- Circular 2024RS0004625: valor estimado para cada vacante.
- Circular 2025RS088374: valor definitivo asignado (\$5.015.650 por vacante; total \$399.194.170).
- Archivo OPEC UNGRD 2025: 82 empleos, 85 vacantes y 1 vacante reportada.

Resultado

Se corroboró el cumplimiento de las obligaciones de actualización del Manual, OPEC y asignación presupuestal. No obstante, se requiere consolidar un único documento oficial del Manual Específico para evitar duplicidades y riesgos de inconsistencia normativa.

7.2. Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral

Criterio de evaluación

Ley 909 de 2004, Ley 1960 de 2019, Decreto 1083 de 2015, lineamientos de Función Pública y la Circular Externa 010 de 2020, que establecen obligaciones sobre concertaciones, mediciones, modificaciones y reporte de resultados.

Procedimiento de verificación

Se efectuó análisis documental de los reportes remitidos por Talento Humano mediante 2025IE07037, revisión de registros en Neogestión, formatos oficiales utilizados (FR-1601-GTH-112), validaciones del sistema y reportes de concertaciones y mediciones.

Evidencias

- Comunicación 2025IE07037 (06/08/2025)
 - 70 mediciones parciales y 90 finales (2024).
 - 96 concertaciones, 4 mediciones eventuales y 4 modificaciones (2025).
- Formato FR-1601-GTH-112 (versión 5): instrumento oficial ajustado.
- Capturas de Neogestión: validaciones de migración y carga de datos.
- Planes de mejoramiento: derivados de resultados de evaluación.
- Cronogramas internos: evidencia de retrasos y reprocesos.

Resultado

Se verificó retraso en la realización de mediciones de 2024 y ausencia de medición oportuna en 2025. Se evidencia debilidad en el cumplimiento de plazos normativos establecidos en el Decreto 1083 y la Circular 010.

7.3. Provisión transitoria de empleos

Criterio de evaluación

Ley 909 de 2004 (art. 24), Ley 1960 de 2019, Decreto 1083 de 2015 y Circular Externa 010 de 2020, que regulan nombramientos en provisionalidad y su temporalidad estricta.

Procedimiento de verificación

Se revisó información de Talento Humano remitida mediante 2025IE07037, análisis del reporte de planta, listado de provisionales y comunicaciones institucionales que reportan vacantes sin proveer.

Evidencias

- 2025IE07037: composición de planta y número de provisionales.
- Reporte de planta 2025: total 102 servidores (86 carrera, 16 LNyR, 82 provisionales, 1 carrera).
- 2025IE06337: vacantes sin proveer.
- 2025IE05688: reiteración de vacantes sin proveer.
- PR-1601-GTH-134 actualizado: procedimiento vigente de provisión transitoria.

Resultado

La UNGRD mantiene un número elevado de nombramientos en provisionalidad (82 servidores), lo cual excede la temporalidad prevista por la norma y constituye un riesgo para el cumplimiento del principio de mérito.

7.4. Registro público de carrera administrativa

Criterios de evaluación

Ley 909 de 2004 (arts. 36 y 37), Decreto 1083 de 2015 y Circular 010 de 2020, que establecen obligaciones sobre inscripción, actualización y cancelación del registro.

Procedimiento de verificación

Se revisaron actos administrativos, información remitida en 2025IE07037, solicitud elevada a la CNSC y soportes de servidores con derechos de carrera.

Evidencias

- SIGOB 2025EE11219 (16/07/2025): solicitud formal de acompañamiento a la CNSC.
- Acto de nombramiento: Profesional Especializado 2028–14.
- Información remitida por Talento Humano: confirmación de un único funcionario con derechos de carrera.

Resultado

Se identificó un único funcionario con derechos de carrera: Jorge Armando Buelvas Farfán, vinculado desde 16/02/2015. La UNGRD ha gestionado la actualización del registro ante la CNSC, pero el proceso se encuentra pendiente de respuesta.

7.5. Comisión de Personal

Criterio de evaluación

Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015 y disposiciones sobre conformación, funcionamiento y renovación de la Comisión de Personal conforme a la Circular 010.

Procedimiento de verificación

Se revisaron resoluciones de conformación, convocatorias, actas y comunicaciones remitidas por Talento Humano mediante 2025IE07037.

Evidencias

- Resolución 0776 del 02/08/2023: conformación Comisión de Personal 2023–2025.
- Resolución 0649 del 10/07/2025: convocatoria período 2025–2027.
- Actas de convocatoria: remitidas en 2025IE07037.
- Comunicaciones internas: soportes del proceso de elección.

Resultado

La UNGRD cumple con la conformación y renovación de la Comisión de Personal en los plazos exigidos, garantizando participación democrática de los servidores.

7.6. Actualización SIGEP y Declaración de Bienes y Rentas 2025

Criterio de evaluación

Ley 190 de 1995, Ley 2013 de 2019, Decreto 1083 de 2015 y lineamientos de Función Pública en relación con actualización de hoja de vida y declaraciones.

Procedimiento de verificación

Se revisó la comunicación SIGOB remitida para convocatoria de actualización, reportes de cumplimiento en SIGEP y listado consolidado entregado por Talento Humano.

Evidencias

- SIGOB 2024IE01976 (23/05/2025): convocatoria a actualización en SIGEP y DBR.
- Listados de cumplimiento: enviados mediante 2025IE07037.
- Reportes SIGEP II: verificación de actualización.
- Comunicaciones internas: recordatorio de obligaciones.

Resultado

- 8 funcionarios no cumplieron la actualización dentro del plazo (31 de mayo).
- Verificación se realizó entre junio y julio.
- El informe final se archivó en Historias Laborales.

Monitoreo

A partir de la evidencia revisada, la Oficina de Control Interno verificó las siguientes acciones adelantadas por el área de Talento Humano en el marco del cumplimiento de la Ley 909 de 2004 y demás normas que regulan el mérito y la carrera administrativa:

- Manual Específico y OPEC: Se evidenció la actualización del Manual mediante Resolución 0901 de 2024 y la OPEC 2025; sin embargo, persiste la necesidad de consolidar un único documento aprobado y divulgado.
- Evaluación del desempeño: Se verificó avance en la ejecución de mediciones y concertaciones, pero con retrasos reiterados durante 2024 y 2025 y reprocesos documentales en Neogestión.

Provisionalidad

El monitoreo indica presencia de 82 servidores provisionales, lo que representa un riesgo alto de incumplimiento del principio de mérito.

- **Registro público:** La entidad cuenta con un único funcionario en carrera y mantiene pendiente la actualización del registro ante la CNSC.
- **Comisión de Personal:** Se verificó el cumplimiento de la conformación y convocatoria en los plazos establecidos.
- **SIGEP y Declaraciones:** Se constató incumplimiento en la actualización por parte de ocho funcionarios, documentado mediante SIGOB 2024IE01976 y reportes SIGEP II.

Este monitoreo permite determinar el nivel de avance institucional y los riesgos que deben ser gestionados y, en los casos establecidos por la Circular 010, reportados formalmente a la CNSC.

8. Riesgos Identificados

- Demora en la actualización del Manual Específico de Funciones, lo que podría generar inconsistencias en la definición de roles y responsabilidades.
- Uso prolongado de nombramientos provisionales, que contraviene el principio de temporalidad establecido en la Ley 909 de 2004.
- Riesgo de incumplimiento parcial en los plazos para la evaluación del desempeño laboral, especialmente en la vigencia 2025.

9. Conclusiones

Una vez verificados los soportes y documentos institucionales, la Oficina de Control Interno concluye que la entidad ha avanzado en el cumplimiento de los principios de mérito, transparencia y objetividad, conforme a la Ley 909 de 2004 y sus disposiciones reglamentarias.

Aunque se evidencia progreso en la actualización del Manual Específico de Funciones, aún es necesario consolidar un único documento oficial aprobado y divulgado, que evite duplicidades o inconsistencias.

Se observa que la entidad ha solicitado acompañamiento a la CNSC en relación con la actualización del registro público de carrera administrativa, sin embargo, se recomienda fortalecer la gestión interna para garantizar el cierre efectivo de dicho trámite.

En general, la entidad cumple en la mayoría de los aspectos con las disposiciones de la Ley 909 de 2004, mostrando avances significativos en materia de planeación, evaluación y control del talento humano.

No obstante, los aspectos que requieren reporte ante la CNSC conforme a la Circular 010 de 2020 son:

- Los retrasos en la evaluación del desempeño laboral (vigencia 2024).
- El alto número de nombramientos provisionales vigentes.

Se recomienda la adopción de planes de mejora específicos para cada aspecto, orientados a fortalecer la gestión del mérito y garantizar la transparencia en los procesos de administración del talento humano.

10. Recomendaciones

- Consolidar un único Manual Específico de Funciones debidamente aprobado, publicado y divulgado oficialmente, para garantizar uniformidad y evitar inconsistencias.
- Establecer cronogramas de seguimiento con alertas tempranas para la ejecución oportuna de los procesos, y reportar los avances y correcciones implementadas ante la CNSC.
- Diseñar e implementar un plan de reducción progresiva de nombramientos provisionales, priorizando la provisión definitiva de cargos mediante convocatorias de mérito.
- Dar seguimiento permanente a la solicitud de actualización del registro público de carrera administrativa ante la CNSC, documentando las gestiones y respuestas obtenidas.
- Continuar cumpliendo los plazos establecidos para las convocatorias y conformaciones de comisiones, asegurando la trazabilidad de las resoluciones y la participación efectiva de los servidores públicos.

Cordialmente,

