



UNGRD

Unidad Nacional para la Gestión
del Riesgo de Desastres



Informe de Seguimiento Meritocracia 2026.

OFICINA DE CONTROL INTERNO

JUNIO 2026.

Tabla de contenido

1. Introducción.....	2
2. Objetivos	2
3. Alcance	3
4. Metodología	3
5. Marco legal	4
6. Verificación de antecedentes.....	5
7. Desarrollo del informe	5
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 Desastres (UNGRD) presenta el Informe de Seguimiento al Cumplimiento del Principio de Mérito al 30 de junio de 2026, 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).

Este informe da continuidad al anterior de Seguimiento de Meritocracia diciembre de 2025 y verifica el grado de avance de las observaciones y recomendaciones allí formuladas, con base en la evidencia documental aportada por el grupo de Talento Humano a la fecha de corte de este informe, julio de 2026.

El 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

Objetivos Generales

Realizar seguimiento al cumplimiento de las disposiciones del sistema de mérito establecidas en la Ley 909 de 2004 y su reglamentación vigente durante el periodo julio 2025 – julio 2026, verificando la aplicación del marco normativo, frente al criterio de mérito, de las calidades personales y de la capacidad profesional, son los elementos sustantivos de los procesos de selección del personal que integra la función pública, el grado de avance de las recomendaciones del informe anterior, e identificando brechas y riesgos que puedan afectar la observancia del principio de mérito en la entidad.

Objetivos específicos

- Verificar el estado del proceso de selección de personal administrado y vigilado por la CNSC durante la vigencia 2026.
- Evaluar el cumplimiento de las disposiciones legales en la evaluación del desempeño laboral, en la medida en que exista evidencia documental disponible.
- Revisar la actualización del Manual Específico de Funciones y de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC), en el contexto del proceso de Rediseño Institucional 2026.

- Verificar la vigencia y funcionamiento de la Comisión de Personal.
- Cuantificar la evolución de la provisionalidad en la planta de personal frente al periodo anterior.
- 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 abarca las actuaciones desarrolladas por el Grupo de Talento Humano de la UNGRD, la Secretaría General y el equipo interdisciplinario del Rediseño Institucional entre julio de 2025 y julio de 2026, relacionadas con los procesos de provisión de empleos, evaluación del desempeño, registro público de carrera administrativa, conformación de la comisión de personal y actualización del Manual Específico de Funciones.

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 aportado por el Grupo de Talento Humano, incluyendo comunicaciones internas y externas, actos administrativos, archivos de planta de personal y soportes del proceso CNSC, contraste con el Informe de Seguimiento Meritocracia 2025, y verificación de evidencias aportadas en informes anteriores.

Fuentes de información revisadas:

- Informe de Seguimiento Meritocracia 2025 .
- Reporte OPEC SIMO _UNGRD
- Oficio CNSC 2026RS033979 del 25 de febrero de 2026 y anexos Certificado de Disponibilidad Presupuestal No. 9226 del 20/01/2026, Resolución CNSC No. 1181 del 10/02/2026.
- Comunicación interna 2026IE00930 del 5 de febrero de 2026 apertura formal del Rediseño Institucional UNGRD.
- Comunicación interna 2026IE01020 del 9 de febrero de 2026 conformación del equipo interdisciplinario del Rediseño Institucional.
- Resolución 0649 del 10 de julio de 2025 Comisión de Personal, periodo 2025-2027.

Cada observación o conclusión del presente informe se sustenta en las evidencias documentales revisadas, y aportadas por el Grupo de Talento Humano de La UNGRD.

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.
- Decreto 648 de 2017, actualiza la regulación del Sistema Institucional de Control Interno, y la definición de los roles de las Oficinas de Control Interno.
- Circular Externa 010 de 2020 de la CNSC, que define los criterios mínimos de reporte para garantizar la aplicación del principio de mérito.
- Directiva 015 de 2016 de la Procuraduría General de la Nación.
- Circulares CNSC 2025RS011333 de 2025 y 2023RS143518 de 2023, sobre continuidad de la fase de planeación del proceso de selección UNGRD.
- Resolución CNSC No. 1181 del 10 de febrero de 2026, sobre recaudo de recursos para el proceso de selección de la UNGRD.
- Guía para la Administración del Empleo Público y la Gestión del Talento Humano (Función Pública).
- Resolución 0649 del 10 de julio de 2025 Comisión de Personal, periodo 2025–2027.

6. Verificación de antecedentes

Este informe se basa en los principios de colaboración armónica e interinstitucional para apoyar la vigilancia del cumplimiento de las normas de Carrera Administrativa y la Circular Externa 010 de 2020 de la CNSC.

Así mismo, da continuidad directa al Informe de Seguimiento Meritocracia, con el fin de verificar el estado de las tres observaciones formuladas en su momento: (i) la necesidad de consolidar un único Manual Específico de Funciones, (ii) el uso prolongado de nombramientos provisionales, y (iii) el riesgo de incumplimiento en los plazos de la evaluación del desempeño laboral.

7. Desarrollo del informe

En cumplimiento de las funciones asignadas por el artículo 9 del Decreto 1537 de 2001 y las normas que regulan el Sistema de Control Interno, esta Oficina verificó las acciones implementadas por el Grupo de Talento Humano en el proceso de mérito y selección. El objetivo de este seguimiento fue evaluar el nivel de cumplimiento de las disposiciones de la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios.

Al analizar la información y los documentos aportados, es evidente el compromiso del equipo de Talento Humano con la planeación del proceso de selección de la UNGRD. Esto se refleja en la actualización del rediseño institucional y en la conformación de un equipo interdisciplinario que busca dar continuidad a la dinámica del trabajo avanzado. Asimismo, se constató que los procedimientos aplicados en las etapas de convocatoria, evaluación, conformación de listas de elegibles y nombramientos, se ajustan estrictamente a los principios de mérito, igualdad, transparencia y objetividad exigidos por la norma.

7.1. Procesos de Selección de Personal administrados y vigilados por la 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, la Resolución 0901 del 08/10/2024 (Manual Específico) y el artículo 2.2.6.34 del Decreto 1083 de 2015 sobre planeación y coordinación interinstitucional en los procesos de selección.

- 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 el oficio CNSC 2026RS033979 del 25 de febrero de 2026 respuesta al radicado UNGRD 2026RE018767, el Certificado de Disponibilidad Presupuestal CDP No. 9226 del 20 de enero de 2026 y la Resolución CNSC No. 1181 del 10 de febrero de 2026.

Evidencias

- CDP No. 9226 del 20/01/2026 por valor de \$27.132.255, correspondiente al saldo pendiente del proceso de selección Entidades del Orden Nacional – EON a cargo de la UNGRD.
- Resolución CNSC No. 1181 del 10/02/2026, que dispone el recaudo de dichos recursos para cofinanciar el proceso de selección por mérito de las vacantes definitivas de carrera administrativa.
- La CNSC reitera, mediante el mismo oficio, que la fase de planeación debe avanzar conforme a las Circulares 0011 de 2021, 2023RS143518 de 2023, 2019000000157 de 2019 y 2025RS011333 de 2025, y advierte que una eventual fusión entre el Fondo de Adaptación y la UNGRD —actualmente en estudio ante la Presidencia de la República— podría implicar una nueva actualización del Manual de Funciones antes del cierre de la fase de planeación.

Resultado

El proceso de selección por mérito ante la CNSC muestra continuidad y avance presupuestal para este 2026, respaldado por la debida apropiación de recursos y un CDP vigente. A pesar de esto, la OCI no halló en el Drive el documento que acredite que el giro de los recursos se realizó dentro del plazo fijado por la CNSC, por lo que sugerimos revisar este tema con prioridad.

Asimismo, continúa abierta la observación del informe 2025 respecto a la falta de un Manual Específico único y consolidado. Aunque su actualización quedó sujeta al proceso de Rediseño Institucional 2026, la culminación de este no está asegurada en el corto plazo y asume, además, el riesgo de una eventual fusión con el Fondo de Adaptación.

7.1.1. Proceso de Rediseño Institucional 2026.

El proceso de rediseño institucional de la UNGRD inició formalmente el 5 de febrero de 2026, mediante la comunicación interna 2026IE00930 de la Secretaría General. El objetivo es estructurar la información técnica necesaria para una posible ampliación de la planta de personal y para actualizar el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales. Para avanzar en esto, el

9 de febrero de 2026 (según comunicación 2026IE01020) se conformó un equipo interdisciplinario de nueve profesionales encargados de los componentes técnico, financiero y jurídico, quienes actualmente adelantan el levantamiento de cargas laborales.

Aunque este proceso es la respuesta directa de la entidad para atender la recomendación del informe 2025 sobre la consolidación del Manual Específico, a la fecha de corte de este informe aún se encuentra en etapa de diagnóstico y medición de cargas. Como todavía no se tiene una fecha definitiva de cierre, la observación original se mantiene abierta, sin desconocer su avance.

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 solicitó a GTH, mediante comunicación interna del 12 de junio de 2026, el reporte de avance de las mediciones y concertaciones del primer semestre de 2026, dando continuidad al hallazgo de retraso identificado en el informe 2025. A la fecha de corte de este informe no se ha recibido respuesta consolidada de esa dependencia.

Evidencias

- Comunicación interna del 12/06/2026 dirigida a GTH, solicitando expresamente el estado de las mediciones y concertaciones pendientes del formato FR-1601-GTH-112 y de la plataforma Neogestión.
- No se identificó evidencia documental adicional, reportes, capturas de Neogestión o planes de mejoramiento posterior al 06/08/2025. Comunicación 2025IE07037, ya evaluada en el informe 2025.

Resultado

Pendiente de verificación documental. La OCI no cuenta, a la fecha de corte, con evidencia suficiente para pronunciarse sobre el cumplimiento de los plazos de evaluación del desempeño laboral correspondientes al periodo de evaluación. Se reitera como riesgo abierto desde el informe anterior y se recomienda dar prioridad a la respuesta de GTH sobre este punto.

7.3. Provisión transitoria de empleos

Criterio de evaluación

El sustento normativo se encuentra en la Ley 909 de 2004 (artículo 24), la Ley 1960 de 2019, el Decreto 1083 de 2015 y la Circular Externa 010 de 2020. Estas disposiciones regulan detalladamente las condiciones para los nombramientos en provisionalidad y establecen límites estrictos a su vigencia temporal.

Procedimiento de verificación

Para este ejercicio, revisamos el archivo oficial que el Grupo de Talento Humano cargó en el Drive, enfocándonos detalladamente en las hojas 'Datos Generales' y 'Nombramientos-Renuncias'. El propósito fue contrastar cómo estaba compuesta la planta y qué movimientos de personal se presentaron durante 2025 y el primer bimestre de 2026, tomando como punto de partida los 82 provisionales reportados a diciembre de 2025 en el informe anterior.

Evidencias

Con corte a febrero de 2026, la planta de la entidad está conformada por 102 servidores activos. Al examinar su distribución, resalta que 85 personas, se encuentran bajo la modalidad de nombramiento provisional; 16 pertenecen a libre nombramiento y remoción, y solo un (1) servidor cuenta con derechos de carrera administrativa.

Esta radiografía de la planta es el resultado de varios movimientos internos. Durante la vigencia 2025, se registraron 14 aceptaciones de renuncia, 12 nuevos nombramientos en provisionalidad y 5 en libre nombramiento y remoción. Asimismo, se reportó el retiro de un servidor por pensión y la ejecución de una sanción disciplinaria. Finalmente, con corte al mes de febrero de 2026, se ha sumado un (1) nuevo nombramiento en provisionalidad.

Resultado

El número de servidores en provisionalidad aumentó de 82 (diciembre de 2025) a 85 (febrero de 2026), profundizando el riesgo ya identificado en el informe anterior en lugar de reducirse. Se evidencia además una alta rotación de personal provisional (14 renuncias frente a 12 nuevos nombramientos provisionales en el mismo año), lo cual es indicativo de inestabilidad en los cargos y contraviene el principio de temporalidad estricta previsto en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004. Este hallazgo debe leerse en conjunto con el Plan Nacional de Desarrollo expedido por la Ley 2294 del 19 de mayo de 2023, que impulsó la formalización del empleo público en equidad, con criterios meritocráticos y vocación de permanencia, que permita la creación de nuevas modalidades de acceso al empleo público y que favorezca el uso racional de la contratación por prestación de servicios (artículo 82).

En ese sentido, la formalización del empleo público, aportaría significativamente a uno de los objetivos específicos que se ha trazado la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres, que corresponde a mejorar la capacidad estratégica, técnica, tecnológica y operativa de la institución para ejercer de manera eficiente y efectiva la coordinación del Sistema Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres SNGRD.

7.4. Registro público de carrera administrativa

Criterio 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 revisó el repositorio de la OCI en busca de actos administrativos o comunicaciones posteriores a la solicitud SIGOB 2025EE11219 del 16/07/2025; ya reportada en el informe 2025, sin identificar respuesta de la CNSC ni novedades adicionales sobre el registro.

Evidencias

- No se identificó en el soporte documental respuesta de la CNSC a la solicitud SIGOB 2025EE11219.
- El archivo de planta 2026 confirma que continúa existiendo un único funcionario con derechos de carrera administrativa dentro de la UNGRD.

Resultado

Sin variación respecto del informe 2025, la entidad cuenta con un único funcionario con derechos de carrera administrativa, y el trámite de actualización del registro público ante la CNSC continúa sin respuesta documentada.

Se reitera la necesidad de dar seguimiento activo a este trámite.

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 de 2020.

Procedimiento de verificación

Se verificó la vigencia de la Resolución 0649 del 10 de julio de 2025, que estableció el periodo 2025-2027 de la Comisión de Personal, sin que a la fecha de corte de este informe se requiera una nueva convocatoria.

Evidencias

- Resolución 0649 del 10/07/2025: convocatoria y conformación de la Comisión de Personal para el periodo 2025–2027, actualmente vigente.
- No se identificaron actas o comunicaciones que sugieran alteración en la conformación vigente durante el periodo evaluado.

Resultado

La UNGRD mantiene vigente y en funcionamiento la Comisión de Personal conforme al periodo 2025–2027 establecido mediante Resolución 0649 de 2025. No se identifican novedades ni riesgos frente a este numeral en el periodo evaluado.

7.6. Actualización SIGEP y Declaración de Bienes y Rentas 2026

Criterio de evaluación

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

Procedimiento de verificación

Se solicitó a GTH, mediante la comunicación interna del 12 de junio de 2026, el estado de cumplimiento de la actualización SIGEP II y de la Declaración de Bienes y Rentas correspondiente a la vigencia 2026, dando seguimiento a los ocho (8) funcionarios que incumplieron el plazo reportado en el informe 2025.

Evidencias

- Comunicación interna del 12/06/2026, con solicitud expresa de reporte sobre los ocho funcionarios identificados como incumplidos en el informe 2025.
- A corte de mayo de 2026 se registra 09 funcionarios siguen incumpliendo en la actualización en la plataforma SIGEP, tal y como lo afirma la coordinadora del Grupo de Talento Humano de la UNGRD.

Resultado

Pendiente de verificación documental. No se cuenta con evidencia suficiente para determinar si los funcionarios que incumplieron el plazo de actualización en 2025 regularizaron su situación, ni el estado de cumplimiento general para la vigencia 2026. Se recomienda dar prioridad a este punto en la respuesta pendiente de GTH, con el fin de realizar la respectiva valoración.

8. Riesgos identificados

- Aumento de la provisionalidad: el número de servidores en nombramiento provisional pasó de 82 a 85 entre diciembre de 2025 y febrero de 2026, en sentido contrario a la recomendación del informe anterior, lo que puede generar impactos administrativos, jurídicos, financieros y de gestión del talento humano.
- Alta rotación de personal provisional (14 renunciaciones frente a 12 nuevos nombramientos en 2025), que afecta la estabilidad y la memoria institucional.
- Persistencia de la falta de un Manual Específico de Funciones único y consolidado, ahora condicionada al cierre del proceso de Rediseño Institucional 2026, sin fecha de cierre garantizada, ocasionaría riesgos en la gestión de talento humano, el sistema de control interno y el cumplimiento normativo.
- Riesgo de reproceso normativo: la CNSC advierte que una eventual fusión entre el Fondo de Adaptación y la UNGRD podría exigir una nueva actualización del Manual de Funciones, con posible paralización del proceso de selección en curso.
- Ausencia de soporte documental sobre el giro de recursos ordenado por la Resolución CNSC 1181/2026 dentro del plazo fijado (27/02/2026), lo cual podría comprometer la continuidad del proceso de selección si no se subsana.
- Imposibilidad de verificar, por falta de respuesta de GTH, el cumplimiento de los plazos de evaluación del desempeño laboral 2025-2026 y de la actualización SIGEP-Declaración de Bienes y Rentas 2026, puede ocasionar riesgos disciplinarios y de control interno desde el enfoque de MIPG – MECI, pueden afectar la gestión del talento humano y el cumplimiento de la normatividad.

9. Conclusiones

La Oficina de Control Interno concluye que la entidad muestra avances puntuales en el frente presupuestal del proceso de selección por mérito ante la CNSC (apropiación y disposición de recursos para la vigencia 2026), pero presenta un retroceso en el indicador central de provisionalidad, que aumentó frente al periodo anterior en lugar de reducirse.

El archivo de planta 2026 confirma que continúa existiendo un único funcionario con derechos de carrera administrativa dentro de la UNGRD, sin variación respecto del informe 2025 y el trámite de actualización del registro público ante la CNSC continúa sin respuesta documentada.

El proceso de Rediseño Institucional 2026, formalmente abierto en febrero de 2026, constituye una respuesta institucional relevante a la observación sobre el Manual Específico de Funciones, pero se encuentra en una etapa temprana de levantamiento de cargas laborales y su resultado condiciona, a su vez, el cierre del proceso de selección ante la CNSC. Como todavía no se tiene una fecha definitiva de cierre, la observación original se mantiene abierta, sin desconocer su avance.

Dos de los seis frentes evaluados; evaluación del desempeño laboral y actualización SIGEP y Declaración de Bienes y Rentas) no pudieron ser verificados de manera definitiva por ausencia de respuesta del Grupo de Talento Humano a la solicitud de información formulada por esta Oficina, el 12 de junio de 2026. Esta situación limita el alcance y resultado del presente informe y debe subsanarse en el próximo corte de seguimiento.

En general, la entidad avanza en algunos aspectos de las disposiciones de la Ley 909 de 2004, pero el incremento de la provisionalidad y la falta de cierre del Manual Específico de Funciones constituyen los principales riesgos pendientes de gestión frente al principio de mérito.

10. Recomendaciones

- Verificar y documentar de manera prioritaria el cumplimiento de la transferencia de recursos ordenada por la Resolución CNSC No. 1181 de 2026.
- Obtener respuesta formal y completa del Grupo de Talento Humano a la comunicación del 12 de junio de 2026, priorizando los numerales de evaluación del desempeño y SIGEP-Declaración de Bienes y Rentas, que a la fecha permanecen sin verificar. Es de anotar, que continúa el hallazgo de retraso identificado en el informe 2025.
- Diseñar e implementar un plan de reducción progresiva de nombramientos provisionales con metas cuantificables, dado que la cifra aumentó de 82 a 85 servidores en el periodo evaluado, profundizando el riesgo ya identificado en el informe anterior.
- Analizar y brindar solución a la alta rotación de personal provisional (14 renuncias frente a 12 nuevos nombramientos provisionales en el mismo año), lo cual es indicativo de inestabilidad en los cargos y contraviene el principio de temporalidad estricta previsto en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004.
- Articular expresamente el cronograma del proceso de Rediseño Institucional 2026 con los plazos exigidos por la CNSC para la actualización del Manual Específico de Funciones, dejando constancia formal del riesgo derivado de una eventual fusión con el Fondo de

Adaptación. Es de anotar que continúa abierta esta observación del informe 2025 respecto a la falta de actualización de este Manual.

- Mantener seguimiento activo a la solicitud de actualización del registro público de carrera administrativa ante la CNSC, SIGOB 2025EE11219, documentando las gestiones y respuestas obtenidas.
- Continuar cumpliendo los plazos establecidos para las convocatorias y conformaciones de comisiones, y fortalecer la trazabilidad documental de las gestiones ante la CNSC dentro del repositorio de la OCI, de forma que los próximos informes de seguimiento no dependan exclusivamente de la respuesta oportuna de otras dependencias.
- Es importante anotar, que las áreas mencionadas en el acápite de Recomendaciones de este informe, establezcan unas acciones de mejora, que deben ser registradas en el formato FR-1400-OCI-22_05, y esta Oficina se encargará de realizar el seguimiento correspondiente durante el próximo semestre.

Cordialmente,



YESID ALONSO SALAMANCA ZULUAGA
Jefe Oficina de Control Interno

Elaborado por: Diana Catalina Trujillo González Contratista OCI 
Revisó: Juan Gutiérrez Contratista OCI 

ⁱ Anexo – Matriz -FR-1400-OCI-22_05.