

INFORME OCI-2025-14

SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LA DIRECTIVA 015 DEL 30 DE AGOSTO DE 2022 DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN

Dirigido a:

- **Rangel Giovani Yule Zape**, Director General.
- **Jaqueline Campos Rincón**, Secretaria General.
- **Aura Patricia Bolívar Jaime**, Subdirectora General.
- **María Cristina Estupiñán Díaz**, Jefe Oficina de Comunicaciones.
- **María Estefany Checa Narváez**, Directora Territorial sede Pasto.
- **Wilson Zapata**, Jefe Oficina Asesora de Planeación.
- **Carlos Alberto De la Ossa Hurtado**, Jefe Oficina de Tecnologías de la Información.

JUNIO DE 2025

Oficina de Control Interno



UNIDAD
DE RESTITUCIÓN
DE TIERRAS

NORMATIVIDAD APLICABLE

- Ley 87 de 1993 *"Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones"*.
- 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 1581 de 2012 *"Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales"*.
- Ley 1960 de 2019 *"Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones"*.
- Decreto 4939 de 2011 *"Por el cual se determina la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas"*.
- Decreto 1083 de 2015 *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"*.
- Decreto 612 de 2018 *"Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado"*.
- Decreto 770 de 2021 *"Por el cual se sustituye el Título 18 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, y se modifican otras de sus disposiciones"*.
- Directiva 015 del 30 de agosto de 2022, con asunto *"Obligaciones relacionadas con el fortalecimiento de la meritocracia, del empleo y de la función pública en el Estado Colombiano"* emitida por la Procuraduría General de la Nación.
- Circular Externa No. 010 de 2020 con asunto *"Colaboración interinstitucional y armónica en el apoyo de la Vigilancia al cumplimiento de las normas de Carrera Administrativa"* de la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Circular 001 del 30 de mayo de 2025, con asunto *"Reporte de empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva"* de la Procuraduría General de la Nación.
- Acuerdo No. 20181000006176 del 10 de octubre de 2018 *"Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba"* de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

Código:CI-FO-10

Versión: V.3.

Clasificación de la información: Publica ☐ Reservada ☒ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 12/01/2023

OBJETIVO

Evaluar el cumplimiento de las obligaciones señaladas en la Directiva 015 de 30 agosto 2022 emitida por la Procuraduría General de la Nación (PGN) aplicable a la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas (UAEGRTD), así como de los lineamientos o directrices relacionadas con la operación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP).

ALCANCE

El alcance definido para la evaluación correspondió al periodo comprendido entre enero y mayo de 2025.

LIMITACIÓN EN EL ALCANCE

Atendiendo lo informado por el Grupo de Gestión del Talento y Desarrollo Humano, frente al carácter reservado y privado de las declaraciones de bienes y rentas de los servidores públicos, la evaluación, para esta obligación en particular, se limitó a la analítica de datos soportada en la información suministrada a la Oficina de Control Interno.

METODOLOGÍA EMPLEADA

Con el fin de desarrollar la evaluación del cumplimiento de las obligaciones señaladas en la Directiva 015 del 30 de agosto de 2022 de la PGN, así como lo relacionado con la operación del SIGEP, se realizaron las siguientes actividades:

- Emisión del Memorando Interno No. 202511000060803 del 22 de mayo de 2025 de la Oficina de Control Interno, dirigido a la Secretaria General, con asunto "*Solicitud información - Inicio Seguimiento Informe al Cumplimiento de la Directiva 015 de 30 agosto 2022 de la Procuraduría General de la Nación.*"
- Análisis de la información suministrada y aplicación de procedimientos de auditoría.
- Solicitudes de aclaración mediante correo electrónico frente a situaciones identificadas.
- Socialización de los resultados obtenidos de la evaluación.

DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO REALIZADO

El proceso evaluativo y de seguimiento se realizó atendiendo las obligaciones señaladas en la Directiva 015 del 30 de agosto de 2022 de la PGN, aplicables a la UAEGRTD, a partir de lo cual se presentan los siguientes resultados:

1. Obligaciones de las entidades relacionadas con los procesos de selección que realiza la Comisión Nacional del Servicio Civil.

1.1. Planeación del concurso de méritos con la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

La Oficina de Control interno evidenció que en la página web de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) reposa la documentación que da cuenta de las gestiones adelantadas de manera conjunta, entre la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas (UAEGRTD) y la Comisión Nacional del Servicio Civil, para el proceso de selección N° 2670 "Entidades del Orden Nacional y CORPOMOJANA".

Dicha información puede ser consultada en el sitio web de la CNSC (<https://www.cns.gov.co>), a través del menú "Procesos de selección", opción "Procesos de selección en Desarrollo" y finalmente seleccionando el proceso "Entidades del Orden Nacional y CORPOMOJANA". Dichos documentos corresponden a:

- **ACUERDO N° 3 del 3 de febrero del 2025** "Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la U.A.E. UNIDAD DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS - URT, Proceso de Selección No. 2670 – Entidades del Orden Nacional y CORPOMOJANA"
- **ACUERDO N° 10 del 13 de marzo del 2025** "Por el cual se modifican los artículos 1, 3, 7, 8, 16, 24 y 28 del Acuerdo No. 3 del 3 de febrero de 2025, "Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la U.A.E. UNIDAD DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS - URT, Proceso de Selección No. 2670 – Entidades del Orden Nacional y CORPOMOJANA"

Lo anterior en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 2.2.6.34 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 3 del decreto 051 de 2018.

1.2. Registro de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC).

A partir del registro de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC), suministrada por el GGTDH, para el proceso de selección N° 2670, en lo correspondiente a la UAEGRTD, se identificaron ciento treinta y ocho (138) cargos que se encuentran vacantes de manera definitiva, información consistente con lo señalado en el Artículo 4 del Acuerdo N° 10 del 13 de marzo del 2025 de la CNSC y discriminada como se muestra a continuación:

“(…”

TABLA No. 1
TOTAL DE EMPLEOS Y VACANTES OFERTADOS POR LA ENTIDAD

NIVEL JERARQUICO	NUMERO DE EMPLEOS	NUMERO DE VACANTES
<i>Profesional</i>	105	330
<i>Técnico</i>	15	71
<i>Asistencial</i>	18	63
TOTAL	138	464

TABLA No. 2
TOTAL DE EMPLEOS Y VACANTES OFERTADOS POR LA ENTIDAD EN MODALIDAD DE ASCENSO

NIVEL JERARQUICO	NUMERO DE EMPLEOS	NUMERO DE VACANTES
<i>Profesional</i>	6	8
TOTAL	6	8

TABLA No. 3
TOTAL DE EMPLEOS Y VACANTES OFERTADOS POR LA ENTIDAD EN MODALIDAD ABIERTO

NIVEL JERARQUICO	NUMERO DE EMPLEOS	NUMERO DE VACANTES
<i>Profesional</i>	99	322
<i>Técnico</i>	15	71
<i>Asistencial</i>	18	63
TOTAL	132	456

La Oficina de Control Interno tomó una muestra de veintiocho (28) cargos y realizó la verificación frente a lo reportado en la plataforma del Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la oportunidad – SIMO de la CNCS, evidenciando que la información es consistente en cuanto a la denominación del cargo, código, grado, dependencia y grupo, así como el número de vacantes.

De otra parte, la Oficina de Control Interno contrastó los registros OPEC suministrados por el Grupo de Gestión en Talento y Desarrollo Humano (GGTDH) con lo reportado en la plataforma SIMO identificando que el cargo con OPEC 231365, no registraba en la consulta realizada en dicha plataforma. Al respecto, se precisó por parte del GGTDH de un error en el cambio en la modalidad del empleo, el cual inicialmente registraba en modalidad abierto y pasó a ascenso.

Esta situación fue corroborada en la Resolución 3378 del 2 de abril de 2025, expedida por la CNCS, mediante la cual se declararon desiertos cinco (5) de los seis (6) cargos ofertados inicialmente en la modalidad de ascenso, razón por la cual dichos cargos pasaron a ofertarse en la modalidad de ingreso abierto. Con estas actualizaciones, el total de empleos vacantes ofertados por la Unidad corresponde a ciento treinta y ocho (138), de los cuales uno (1) corresponde a la modalidad de ascenso y ciento treinta y siete (137) a la modalidad abierto. De esta manera, se informó que el cargo no identificado inicialmente en la OPEC, corresponde al registro 233462, frente al cual se verificó en la plataforma SIMO su registro

de la siguiente manera: Profesional Especializado, Código 2028, Grado 24 de la Secretaría General, Grupo de Gestión Económica y Financiera, en la modalidad de ascenso.

1.3. Conformación de la Comisión de personal.

Se evidenció que la Entidad emitió la Resolución No. 00311 del 7 de mayo de 2025, mediante la cual se conformó la Comisión de Personal de la UAEGRTD para el periodo 2025-2027. El proceso de votación y escrutinio está soportado en acta de reunión del 25 de marzo del 2025.

Respecto al cargue y registro de información en el Sistema Nacional de Comisiones de Personal (<https://sncp.cnsc.gov.co/>), la Oficina de Control Interno no pudo efectuar las verificaciones correspondientes, debido a que, según lo informado por el GGTDH, el anterior presidente de la Comisión de Personal no ha realizado la entrega formal al actual presidente, lo cual incluye las credenciales de acceso al sistema.

Frente a esta última situación, la Oficina de Control interno observó soportes de las gestiones adelantadas por el GGTDH para que dicha entrega se formalice a la mayor brevedad.

2. Obligaciones de las entidades encargadas de la aplicación de normas de carrera administrativa.

2.1. Evaluación del desempeño laboral de los servidores de carrera administrativa.

Mediante Memorando Interno 202530040066173 del 3 de junio de 2025 la Coordinación del Grupo de Gestión en Talento y Desarrollo Humano (GGTDH) remitió copia de las evaluaciones realizadas a las dos (2) empleadas de carrera administrativa de la UAEGRTD en el formato dispuesto por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Se evidenció que las evaluaciones comprendieron los periodos establecidos y se cumplió con los plazos para la realización de la evaluación parcial del segundo semestre del 2024 y la definitiva de la vigencia 2024, de conformidad con lo señalado en el Acuerdo No. 20181000006176 del 10 de octubre de 2018 de la CNSC.

De otra parte, la Oficina de Control Interno validó lo relacionado con la obligación de la elaboración de sistemas propios de evaluación de desempeño para los servidores públicos de carrera administrativa que indica la Directiva 015 del 30 de agosto de 2022 de la PGN, y no identificó procedimientos o lineamientos operativos que lo soporten. Al respecto, la Ley 909 de 2004 establece lo siguiente:

"ARTÍCULO 40. Instrumentos de evaluación. De acuerdo con los criterios establecidos en esta ley y en las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil, las

entidades desarrollarán sus sistemas de evaluación del desempeño y los presentarán para aprobación de esta Comisión.

Es responsabilidad del jefe de cada organismo la adopción de un sistema de evaluación acorde con los criterios legalmente establecidos. No adoptarlo o no ajustarse a tales criterios constituye falta disciplinaria grave para el directivo responsable.

La Comisión Nacional del Servicio Civil desarrollará un sistema de evaluación del desempeño como sistema tipo, que deberá ser adoptado por las entidades mientras desarrollan sus propios sistemas.”

De otra parte, si bien la Directiva 0015 de 2022 de la PGN tiene alcance a las evaluaciones de los servidores públicos de carrera administrativa, la Oficina de Control Interno revisó procedimientos y herramientas dispuestos por la UAEGRTD para la evaluación del desempeño laboral aplicables a cargos de libre y nombramiento y remoción, indistintamente si ocupan o no cargos de gerencia pública.

Se evidenció, en términos generales, la aplicación de los formatos dispuestos para la concertación de los acuerdos de gestión para los gerentes públicos y concertación de criterios de evaluación de desempeño para los que no ocupan cargos directivos, en lo correspondiente a la vigencia 2025 así, como el cumplimiento de los plazos establecidos y su formalización mediante las firmas correspondientes. Como aspectos de mejora frente a los instrumentos de concertación de los acuerdos de gestión para los gerentes públicos, no se identificó la aplicación de manera estandarizada de las instrucciones que se indican en los formularios, aspecto que se considera debe ser tenido en cuenta por el GGTDH.

De otra parte, la Oficina de Control Interno revisó lo correspondiente al seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos de la vigencia 2024, tomando una muestra de ocho (8) cargos. De acuerdo con la documentación aportada por el GGTDH, se evidenció que seis (6) cargos suscribieron el acuerdo de gestión, y de estos, dos (2) realizaron los respectivos seguimientos correspondientes a cada semestre. Cinco (5) cargos presentaron novedades en cuanto a que no se evidenció la evaluación parcial de alguno de los semestres, según aplique, o esta se consolida en una sola evaluación que contempla ambos periodos. Dicha situación, igualmente se evidenció a través del Memorando Interno 202530040060023 del 21 de mayo del 2025 del Coordinador Grupo de Gestión en Talento y Desarrollo Humano, dirigido a la Subdirectora General, donde se solicita tener en cuenta las evaluaciones de los Acuerdos de gestión 2024, que se mencionan en el citado memorando interno, sobre lo cual es importante establecer una fecha específica para aportar la información solicitada y dar cumplimiento con la normatividad aplicable y los lineamientos internos definidos en esta materia.

Por lo anterior, resulta relevante fortalecer las dinámicas de los seguimientos, las responsabilidades y los controles que se tienen establecidos, de tal manera que sirvan de referente para el establecimiento del sistema propio de evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa que señala el artículo 40 de la Ley 909 de 2004, así como la Directiva 015 del 2022 de la PGN.

2.2. Derecho preferencial de encargo.

A través del Memorando Interno No. 202530040066173 del 3 de junio de 2025, el GGTDH informó que durante el periodo señalado no se ha realizado invitación a encargos.

En relación con el derecho preferencial de encargo, la UAEGRTD cuenta con el procedimiento TH-PR-11 "*SOLICITUD Y DESIGNACIÓN DE ENCARGOS*", versión 4 del 15 de agosto de 2019. Adicionalmente, el GGTDH precisó que las decisiones sobre los encargos son de carácter discrecional de la administración.

Teniendo en cuenta que los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño, tal como lo señala el Concepto 086851 del 28 de febrero del 2023 del Departamento Administrativo de la Función Pública (REF: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Encargo. - Derecho preferencial a ser encargado. RAD. 20239000065062 del 31 de enero de 2023), se recomienda al GGTDH tener en cuenta dichos aspectos en los casos en que exista vacancia de este tipo de empleos, así como también, en caso de considerar no realizar un encargo dejar documentada y respaldada jurídicamente dicha decisión, en busca de prevenir la omisión de deberes y/o vulneración del derecho de los servidores de carrera.

2.3. Trámites ante el Registro Público de Carrera.

En lo que concierne a los trámites ante el Registro Público de Carrera (inscripciones, actualizaciones y cancelaciones), el GGTDH informó a través del Memorando Interno No. 202530040066173 del 3 de junio del 2025, que: "*Durante el periodo señalado no se ha realizado inscripción, actualización o cancelación del Registro Público de Carrera, toda vez que las dos personas que se encuentra en carrera administrativa no han tenido novedad alguna que se deba reportar*".

2.4. Actualización del Manual de funciones y competencias laborales.

La Oficina de Control Interno consultó en el sitio web de la UAEGRTD, las actualizaciones del manual específico de funciones y competencias laborales que tienen alcance respecto a los resultados de la evaluación anterior, las cuales están soportadas en los actos administrativos que se indican a continuación:

Tabla 1. Actos administrativos de modificación del manual específico de funciones y competencias laborales

Acto administrativo	Alcance	Documento relacionado
Resolución 00798 del 5 de diciembre de 2024	"Por medio del cual se modifica la Resolución No. 00720 de 2024 "Por la cual se actualiza el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas y se dictan otras disposiciones""	MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES Octubre 2024

Código:CI-FO-10

Versión: V.3.

Clasificación de la información: Publica ☐ Reservada ☒ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 12/01/2023

Resolución 00720 del 22 de octubre de 2024	<i>"Por la cual se actualiza el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas y se dictan otras disposiciones"</i>	MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES Octubre 2024
--	--	--

Fuente: Elaboración propia a partir de información consultada en el sitio web de la UAEGRTD

En la inspección de los actos administrativos citados en la tabla anterior, se evidenció que se realizaron cambios en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, de conformidad con lo establecido en la Resolución 00798 del 5 de diciembre de 2024, no obstante, se observó que el anexo conserva la fecha de octubre de 2024 y mantiene como encabezado la referencia a la Resolución 00720 de 2024.

En consecuencia, se considera que esta situación podría generar confusión entre los interesados, al no identificarse con claridad las actualizaciones efectuadas en el acto administrativo, y al mantener la misma fecha de emisión. Cabe resaltar que dicho manual constituye un insumo fundamental para el proceso de selección actualmente en curso, por lo que la falta de precisión en la información podría dar lugar a reclamaciones por parte de la ciudadanía.

3. Obligaciones de los servidores respecto a la actualización del SIGEP, la Declaración de Bienes y Rentas y el Plan Anual de Vacantes.

3.1. Diligenciamiento de la hoja de vida de los funcionarios previamente a su posesión y confirmación por parte de la UAEGRTD.

A partir de la información de la planta de personal de la UAEGRTD se identificó un total de treinta y dos (32) ingresos durante el periodo evaluado.

Considerando que no se pudo realizar la consulta de las hojas de vida directamente en los expedientes laborales, en atención a lo manifestado por el GGTDH, respecto a que contiene información personal sensible y confidencial, se revisó y analizó el reporte de monitoreo de actualización de las hojas de vida suministrado por el GGTDH, de lo cual se identificó que el 100% reportan fecha de actualización de la hoja de vida posterior a su posesión, no obstante, no se descartó en primera instancia que el funcionario haya realizado la actualización antes de su posesión, razón por la cual, se solicitó al GGTDH autorización para consultar una muestra de diez (10) expedientes laborales, lo cuales presentaron los siguientes resultados:

Tabla 2. Resultados de la revisión de las hojas de vida

Identificación	Dependencia	Fecha de acta de posesión	Resultado
74379XXX	Dirección General	25/02/2025	No se tuvo acceso al expediente.
1021396XXX	Oficina Asesora de Comunicaciones	7/01/2025	No se tuvo acceso al expediente.
76270XXX	Oficina Asesora de Planeación	25/02/2025	Cumple con la actualización previamente a su posesión.

Código:CI-FO-10

Versión: V.3.

Clasificación de la información: Publica ☐ Reservada ☒ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 12/01/2023

Identificación	Dependencia	Fecha de acta de posesión	Resultado
1232892XXX	Dirección Jurídica de Restitución	10/02/2025	Cumple con la actualización previamente a su posesión.
1016040XXX	Dirección Territorial Bogotá	8/04/2025	Cumple con la actualización previamente a su posesión.
52816XXX	Dirección Territorial Córdoba	16/04/2025	No cuenta con hoja de vida actualizada previamente a su posesión.
1193519XXX	Dirección Territorial Nariño	7/05/2025	No cuenta con hoja de vida actualizada previamente a su posesión.
10490XXX	Dirección Territorial Valle del Cauca	3/03/2025	Cumple con la actualización previamente a su posesión.
63555XXX	Secretaría General	5/05/2025	Cumple con la actualización previamente a su posesión.
52290XXX	Secretaría General	6/05/2025	Cumple con la actualización previamente a su posesión.

Fuente: Elaboración propia a partir de información suministrada por el GGTDH.

De lo anterior, se concluye, de los ocho (8) expedientes a los que se tuvo acceso, seis (6) de ellos cumplían con la actualización de la hoja de vida previo a su posesión y los dos (2) restantes omitieron esta actividad. Esta situación refleja la necesidad de fortalecer los controles asociados a los seguimientos y monitoreos que realiza el GGTDH en esta verificación.

3.2. Declaración de bienes y rentas.

La evaluación del cumplimiento de la obligación de los servidores públicos de declarar bajo gravedad de juramento el monto de sus bienes y rentas, se limitó a la revisión y análisis del documento "*Monitoreo de bienes y rentas*" aportado por el GGTDH, considerando que no se pudo realizar la consulta directamente en los expedientes laborales, en atención a lo manifestado por el GGTDH, respecto a que contiene información personal sensible y confidencial.

A partir de la información suministrada se revisó la totalidad de los registros del reporte de monitoreo, evidenciándose las siguientes situaciones:

- Funcionarios ingresados entre el enero y mayo de 2025: De un total de treinta y dos (32) funcionarios que ingresaron en el periodo evaluado, catorce (14) presentaron la declaración de bienes y rentas antes de tomar posesión en el cargo, quince (15) fue posterior y para los tres (3) restantes no se identificó información en el reporte de monitoreo suministrado por el GGTDH.
- Funcionarios vinculados antes del 1 de enero de 2025: la información suministrada por el GGTDH, reporta un total de cuatrocientos cincuenta y nueve (459) funcionarios, de los cuales, trescientos treinta y tres (333) reportan la declaración de bienes y rentas de tipo periódica, uno de ellos lo presentó de manera extemporánea (3 de junio de 2025). Ciento once (111) funcionarios aparecen con tipo de declaración "*Para actualización*" y

para los quince (15) restantes no se identificó la declaración de bienes y rentas correspondiente.

- **Funcionarios retirados:** de un total de treinta (30) funcionarios reportados como retirados se identificó en el reporte de monitoreo de bienes y rentas, que veintiuno (21) registran correctamente el tipo de declaración como "*Retiro*", los nueve (9) restantes presentan novedades (dos (2) tipo periódica, uno (1) para actualización y de los seis (6) restantes no se encontró la declaración correspondiente).

De acuerdo con lo anterior, se observó un cumplimiento parcial frente a la obligación de la Directiva 15 de 2022, conllevando esto a concluir que se debe fortalecer los controles asociados a los seguimientos y monitoreos que realiza el GGTDHH, en lo que respecta a indicar a los funcionarios las responsabilidades y obligaciones que tienen al respecto, generando alertas frente a novedades o incumplimientos.

3.3. Diligenciamiento y/o actualización de las hojas de vida de los contratistas previamente a la celebración del contrato y confirmación por parte de la UAEGRTD.

A partir de la base de datos contractual con corte al 23 de mayo de 2025, suministrada mediante correo electrónico de la misma fecha por parte del Grupo de Gestión en Contratación e Inteligencia de Mercado (GGCIM), la Oficina de Control Interno tomó una muestra de treinta y cuatro (34) contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión y realizó la consulta de la documentación cargada en la plataforma SECOP II, a través de la opción "*Documentos del proveedor*". Se evidenció que las hojas de vida SIGEP tienen fecha de actualización anterior a la fecha de suscripción de los contratos y cuentan con la respectiva aprobación por parte de la UAEGRTD, cumpliéndose con ello las obligaciones establecidas en la Directiva 015 del 30 de agosto 2022 de la PGN.

No obstante, la Oficina de Control Interno, evidenció la existencia de un posible riesgo en la publicación de la información en la plataforma SECOP II, relacionado con el tratamiento de datos personales, por lo siguiente:

En la publicación de las hojas de vida de los contratistas, se observó que datos personales como fecha de nacimiento, dirección, correo electrónico y copia de la cédula de ciudadanía quedan expuestos en la plataforma SECOP II, sin que se observe un tratamiento para dichos datos por parte de la UAEGRTD.

Al respecto, la Oficina de Control Interno, mediante correo del 9 de junio de 2025 dirigido al GGCIM, solicitó las razones por las cuales se presenta la situación observada, así como si se adelantan en la actualidad acciones para su corrección, de lo cual se indicó que:

"(...) todos los contratos de prestación de servicios tiene adjunto dentro del archivo dos de conformidad a la lista de chequeo la autorización expresa e inequívoca del tratamiento

de datos personales con el formato con el CÓDIGO: GT-FO-34 el cual adjunto, en donde se le informa al aspirante a contratista lo siguiente:

"Nos permitimos informar que para adelantar procesos de vinculación, consultas y notificaciones se hace necesario solicitar sus datos personales tales como: nombres y apellidos, tipo y número de identificación, correo, dirección de residencia, celular, teléfono, entre otros (en adelante los "Datos" o el "Dato"). La UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS en adelante UAEGRTD, con el propósito de proteger sus datos personales actuará en calidad de responsable y a la vez será la encargada del manejo de sus Datos"

Aunado a lo anterior y de acuerdo con lo establecido en la LEY 1712 DE 2014, "Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones", La Unidad atiende y garantiza cada una de los ordenamientos jurídicos sin excepción; en este caso es preciso mencionar algunos de los artículos aplicables para dar soporte a la publicación de los documentos que componen la verificación del cumplimiento del perfil requerido por el área técnica o dirección territorial.

(...)

PARÁGRAFO 2. En relación a los literales c) y e) del presente artículo, el Departamento Administrativo de la Función Pública establecerá un formato de información de los servidores públicos y de personas naturales con contratos de prestación de servicios, el cual **contendrá los nombres y apellidos completos, ciudad de nacimiento, formación académica, experiencia laboral y profesional de los funcionarios y de los contratistas**. Se omitirá cualquier información que afecte la privacidad y el buen nombre de los servidores públicos y contratistas, en los términos definidos por la Constitución y la ley. (resaltado fuera de Texto)

Téngase en cuenta que la información académica y laboral solo podrá ser verificada en la hoja de vida y los soportes son los documentos adjunto a esta, así mismo la cedula es el único documento de identidad que de manera inequívoca identifica a la persona a la cual le realizamos el proceso o tramite de contratación con ello garantizando la transparencia en el proceso de acuerdo a la norma en cita.

Dicho lo anterior, desde la publicación de los documentos que componen el archivo dos (2) de la contratación en plataforma a la fecha, no hemos recibido solicitud por parte de aspirantes a contratistas o contratistas para la protección de sus datos que consideren sensibles o que atenten con su intimidad."

Como se puede observar en la respuesta dada por el GGCIM, se hace alusión al parágrafo 2 del Artículo 9 de la Ley 1712 de 2014, el cual señala que, en el marco de la publicidad y del contenido de la información, "se omitirá cualquier información que afecte la privacidad y el buen nombre de los servidores públicos y contratistas, en los términos definidos por la

Constitución y la ley.”, lo cual se considera debe ser objeto de verificación y fortalecimiento por parte de la Entidad.

Por lo anterior, es clara la obligación de publicar información asociada a la contratación para efectos de transparencia y garantizar el acceso a la información pública, no obstante, se precisan las siguientes disposiciones que establece la Ley 1581 de 2012 *"Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales"*:

"Artículo 4°. Principios para el Tratamiento de datos personales.

(...)

f) Principio de acceso y circulación restringida: *El Tratamiento se sujeta a los límites que se derivan de la naturaleza de los datos personales, de las disposiciones de la presente ley y la Constitución. En este sentido, el Tratamiento sólo podrá hacerse por personas autorizadas por el Titular y/o por las personas previstas en la presente ley;*

Los datos personales, salvo la información pública, no podrán estar disponibles en Internet u otros medios de divulgación o comunicación masiva, salvo que el acceso sea técnicamente controlable para brindar un conocimiento restringido sólo a los Titulares o terceros autorizados conforme a la presente ley; (...)

g) Principio de seguridad: *La información sujeta a Tratamiento por el responsable del Tratamiento o Encargado del Tratamiento a que se refiere la presente ley, se deberá manejar con las medidas técnicas, humanas y administrativas que sean necesarias para otorgar seguridad a los registros evitando su adulteración, pérdida, consulta, uso o acceso no autorizado o fraudulento;"*

De otra parte, en la Política de tratamiento de datos personales de la UAEGRTD se establece lo siguiente:

"13. MEDIDAS DE SEGURIDAD

En desarrollo del principio de seguridad establecido en la Ley 1581 de 2012, la UAEGRTD adoptará las medidas técnicas, humanas y administrativas que sean necesarias para otorgar seguridad a los registros evitando su adulteración, pérdida, consulta, uso o acceso no autorizado o fraudulento. El personal que realice el tratamiento de los datos personales ejecutará los protocolos y seguirá los lineamientos y políticas establecidas con el fin de garantizar la seguridad de la información." (Negritillas propias)

Se entiende, por lo tanto, que la UAEGRTD debió adoptar medidas de seguridad frente a datos personales que aparecen registrados en la Hoja de vida SIGEP, así como documentación sensible o confidencial que se dispone en la plataforma SECOP II. Por lo anterior, es importante que se implementen procedimientos para preservar la confidencialidad y seguridad de los datos, lo cual implicará publicar y divulgar solo aquellos

necesarios, atendiendo las disposiciones normativas que regulan esta gestión, y garantizar reserva de aquella información o documentos de carácter sensible o privado para evitar su acceso y uso no autorizado o fraudulento, tal como lo establece la Ley 1581 de 2012.

3.4. Plan Anual de Vacantes.

La Oficina de Control Interno verificó la publicación del Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos correspondiente a la vigencia 2025 en el sitio web de la UAEGRTD, en la ruta www.urt.gov.co / Planes y Gestión / Plan Anual de vacantes.

Como resultado de la revisión de mencionado documento, se identificaron inconsistencias en el número total de cargos reportados, en comparación con lo establecido en el Decreto 4939 de 2011, toda vez que este último indica son 503 cargos, no obstante, el valor referenciado en el capítulo 1 "ANTECEDENTES Y DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL" del Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos se indicaba un total de 504 cargos. Dicha situación fue subsanada por el GGTDH, sin embargo, en el documento actualizado se evidenció se contemplaban acciones y metas con proyecciones para el 2024, lo cual era visible en los capítulos 6 "Objetivos Específicos", 7 "Acciones", 8 "Metas" y 9.1 "Recurso presupuestal".

A raíz de lo anterior, se informó por parte del GGTDH que, en sesión No. 2 del 17 de junio de 2025 del Subcomité Técnico de Talento Humano, se llevó a cabo la presentación de las nuevas actualizaciones realizadas al citado Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos 2025, cuya aprobación final se realizará en el marco de la sesión N.º 2 del Comité Institucional de Gestión y Desarrollo, el cual tendrá como alcance subsanar las situaciones evidenciadas por la Oficina de Control Interno.

Por otra parte, y en atención a lo dispuesto en la Circular 001 del 30 de mayo de 2025 "Reporte de empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva" de la PGN, la Oficina de Control Interno verificó la aplicación de la encuesta, con base en la confirmación recibida a través del correo electrónico del Departamento Administrativo de la Función Pública (formulariosfp@funcionpublica.gov.co), el 13 de mayo de 2025. En dicho mensaje se indicó que la información del Plan Anual de Vacantes 2025 fue registrada de manera satisfactoria, dando cumplimiento a los términos establecidos.

4. Obligaciones del DAFP y las entidades relacionadas con temas de Función Pública.

4.1. Integración de la planeación institucional y estrategias con el Plan de Acción.

La Oficina de Control Interno verificó el cumplimiento de la obligación relacionada con la integración de los planes institucionales al Plan de Acción 2025, con base en los lineamientos establecidos en la Circular 00015 del 24 de septiembre de 2024, emitida por la Dirección General, y en el acompañamiento y asesoría brindados por la Oficina Asesora

de Planeación para su formulación, conforme a los componentes de los planes e instrumentos definidos.

Adicionalmente, se evidenció la aprobación de los planes por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, en la sesión siete (7) del 16 de diciembre de 2024.

De esta manera, once (11) planes institucionales, incluida la estrategia de participación ciudadana y el Plan de Acción 2025, fueron publicados en la página web de la UAEGRTD antes del 31 de enero de 2025, ajustándose a la fecha establecida en el Decreto 612 de 2018 y en la Directiva 015 de 2022 de la PGN.

De la verificación de la publicación de los planes, se evidenció que tres (3) planes excedieron la fecha de publicación (31 de enero de 2025), los cuales corresponde a:

- 1) Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – PETI
- 2) Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información
- 3) Plan de Seguridad y Privacidad de la Información (del cual se evidenció la publicación del borrador del documento, no su versión definitiva, siendo esto una desviación a la normatividad aplicable).

Finalmente se identificó un aspecto por mejorar relacionado con la política de operación documentada en la PE-GU-05 "GUÍA PARA LA FORMULACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA PLANEACIÓN INSTITUCIONAL", toda vez que no se evidenció la inclusión o referencia a la estrategia de participación ciudadana o al Plan de Participación Ciudadana (PPC). Esta situación puede representar una inadecuada alineación con lo establecido en el Artículo 1, Parágrafo 2, del Decreto 612 de 2018, que señala:

"PARÁGRAFO 2. *Harán parte del Plan de Acción las acciones y estrategias a través de las cuales las entidades facilitarán y promoverán la participación de las personas en los asuntos de su competencia, en los términos señalados en la Ley 1757 de 2015."*

RECOMENDACIONES

1. Establecer un sistema propio de evaluación de desempeño laboral para los servidores públicos de carrera administrativa, que contemple las particularidades de la UAEGRTD, así como las disposiciones señaladas en el artículo 40 de la Ley 909 de 2004. Se sugiere, a partir de lo ya definido para la evaluación de los compromisos de los Acuerdos de gestión para los cargos directivos y la concertación de criterios de evaluación de los empleados de libre nombramiento y remoción que no ocupan cargos de gerencia pública, y considerando los ajustes que deba realizarse para fortalecer la aplicación de sus respectivos instrumentos y controles, tomar las mejores prácticas para la estructuración del sistema propio de evaluación, previendo la población de la planta de personal en un futuro.
2. Frente a la obligación de garantizar que el derecho preferencial de encargo se ajuste a las normas y jurisprudencia vigentes, es pertinente establecer lineamientos operativos

con alcance a las gestiones y documentación que respalde la decisión de no realizar encargos de los servidores públicos de carrera administrativa, cuando se presenten vacantes temporales o definitivas, ya sea en cargos de carrera administrativa o en los de libre nombramiento y remoción.

3. Respecto a las actualizaciones que se realicen al Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, se sugiere implementar un mecanismo de control de versiones, ya sea mediante una numeración secuencial o la indicación de la fecha de actualización. Esto con el fin de garantizar la trazabilidad de los cambios efectuados y asegurar la transparencia frente a las consultas que realicen los interesados en los procesos de selección que adelante la Comisión Nacional del Servicio Civil.
4. Analizar la normatividad externa asociada al tratamiento de datos personales en cuanto a la publicación de información derivada de la contratación en SECOP, a efectos de estandarizarla al interior de la entidad para un debido proceso.

Se sugiere Revisar la *"GUÍA PARA LA DE DATOS E INFORMACIÓN ANONIMIZACIÓN NO ESTRUCTURADA: ESTÁNDARES Y LINEAMIENTOS TÉCNICOS"* del Centro Nacional de Memoria Histórica del 2022, la cual puede servir de referencia para identificación y adopción de medidas técnicas, humanas y administrativas para otorgar seguridad a los datos personales contenidos en el "Archivo 2" de los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, a partir de las orientaciones metodológicas, técnicas y procedimientos que en ella se sugieren (<https://centrodememoriahistorica.gov.co/wp-content/uploads/2022/08/GUIA-DE-ANONIMIZACION.pdf>)

5. Establecer, en el marco del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, un mecanismo que permita alertar a las áreas responsables sobre los plazos para la publicación de los planes institucionales en el sitio web de la UAEGRTD, esto podría considerar la definición de un cronograma con la asignación de responsabilidades para los seguimientos correspondientes y se verifique el cumplimiento de la publicación en los términos establecidos. Asimismo, es importante se identifiquen y evalúen las posibles causas, ya sean de tipo técnicas, de coordinación interna o por la falta de insumos, que permita ajustar las actividades de formulación de los planes institucionales y evitar los retrasos en su publicación.
6. Integrar dentro de los lineamientos del documento PE-GU-05 *"GUÍA PARA LA FORMULACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA PLANEACIÓN INSTITUCIONAL"* lo correspondiente con el Plan de Participación Ciudadana, con el objetivo de dar alcance a lo establecido en el Decreto 612 de 2018 *"Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado"*.

Notas:

- Las recomendaciones propuestas corresponden a aspectos considerados desde la perspectiva de la Oficina de Control Interno en el marco del proceso evaluativo, en procura de la mejora de la gestión organizacional. En ningún caso existe obligatoriedad de su ejecución por parte de la Entidad, por ende, es discrecional de los responsables de los procesos determinar si estas son viables y se adoptarán.
 - La evidencia recopilada para propósitos de la evaluación efectuada versa en información suministrada por las áreas responsables a través de solicitudes de la Oficina de Control Interno y las mesas de trabajo realizadas en el marco de esta actividad. Nuestro alcance no pretende corroborar la precisión de la información y su origen.
 - La naturaleza de la labor de auditoría interna ejecutada por la Oficina de Control Interno, al estar supeditada al cumplimiento del Programa Anual de Auditoría, se encuentra limitada por restricciones de tiempo y alcance, razón por la que procedimientos más detallados podrían develar asuntos no abordados en la ejecución de esta actividad.
-

CLAUDIA MARCELA PINZÓN MARTÍNEZ

Jefe Oficina de Control Interno

Elaboró: Mónica Mejía Jiménez, Contratista, Oficina de Control Interno.

Revisó: Maicol Stiven Zipamocha Murcia, Contratista, Oficina de Control Interno.

Código: CI-FO-10

Versión: V.3.

Clasificación de la información: Publica ☐ Reservada ☒ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 12/01/2023