



DANE

****202630025299****

contestar por favor cite estos datos:
Radicado No.: *202630025299*
Fecha: *jueves 25 de agosto de 2026 *

INFORME EJECUTIVO AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN AL SUBPROCESO DE INGRESO

Objetivo General	Evaluar la gestión del subproceso de ingreso, verificando que los mecanismos de planeación, ejecución, control y seguimiento establecidos para la provisión de empleos sean suficientes y efectivos para garantizar decisiones sustentadas, la protección de los derechos de los servidores públicos y la prevención de contingencias que puedan afectar a la entidad.
Objetivos Específicos	1. Evaluar la efectividad de los mecanismos, lineamientos y procedimientos internos implementados en el subproceso de ingreso para asegurar que las actuaciones administrativas relacionadas con la provisión de empleos y los nombramientos se encuentren jurídicamente sustentadas, reduciendo el riesgo de decisiones contrarias al ordenamiento jurídico. 2. Evaluar el cumplimiento de los requisitos normativos y la eficacia de los controles implementados para garantizar la observancia del derecho preferencial de encargo de los servidores de carrera administrativa, la aplicación de mecanismos de publicación y trazabilidad de los procesos de provisión transitoria de empleos, mitigando el riesgo de reclamaciones y controversias administrativas. 3. Evaluar la efectividad de los mecanismos implementados para identificar y gestionar las situaciones relacionadas con servidores sujetos de especial protección constitucional, con el fin de reducir la exposición de la entidad a contingencias judiciales derivadas de decisiones de provisión y nombramiento.
Alcance	La auditoría comprendió el subproceso de Ingreso de servidores públicos al DANE durante el período del 1 de enero de 2024 al 31 de mayo de 2026, incluyó la revisión de las modalidades de provisión de empleos mediante carrera administrativa, nombramiento provisional y designación en encargo, así como el análisis de las decisiones proferidas por la Comisión de Personal en primera instancia y por la Comisión Nacional del Servicio Civil en segunda instancia, en el marco de los recursos y actuaciones adelantadas durante dicho período.

Como resultado de las pruebas de auditoría aplicadas durante el proceso auditor, se identificaron quince (15) fortalezas que evidencian el cumplimiento y ejecución de los asuntos evaluados; así como, una (1) situación evidenciada y un (1) hallazgo, a los cuales la OCI les formuló recomendaciones orientadas a fortalecer la gestión del asunto específico.

Si se requiere ampliación o detalle de alguna de las observaciones, o de las fortalezas, lo invitamos a consultar la versión detallada del informe, que puede ser solicitada a la Oficina de Control Interno en cualquier momento.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística

Carrera 59 No. 26 - 70, Interior CAN, Edificio DANE

Bogotá D.C. Colombia / Código postal 111321

Teléfono (601) 5978300

www.dane.gov.co / contacto@dane.gov.co



1. RESULTADOS

TIPO DE OBSERVACIÓN	DESCRIPCIÓN (Resumen)	RECOMENDACIONES
 H. No.1. Debilidad en el proceso de empalme de la Comisión de Personal para la gestión de reclamación	Durante la revisión de las actas de sesión de Comisión de Personal se verificó la trazabilidad de la reclamación de encargo correspondiente al ID 181 (Resolución 0353 de 2024), radicada el 14 de agosto de 2024. La OCI evidenció que, la reclamación no fue resuelta por la Comisión de Personal del período 2022-2024 ni fue incluida en el inventario de expedientes entregado durante el empalme a la Comisión entrante, es decir la Comisión en funciones a la fecha de este informe. De acuerdo con la información suministrada por esa instancia, el expediente fue localizado posteriormente mediante la revisión de correos electrónicos históricos y la decisión de fondo se adoptó el 27 de enero de 2026, transcurridos 356 días hábiles desde su radicación. La ausencia de controles formales para el empalme puede generar el riesgo de no resolver oportunamente las situaciones relacionadas con los derechos de carrera de los funcionarios, con la consecuente vulneración del derecho de petición y del debido proceso. Asimismo, podría afectar la trazabilidad de los expedientes y ocasionar omisiones o retrasos en la atención de reclamaciones durante futuros cambios en la integración de la Comisión de Personal, con posibles afectaciones reputacionales y económicas para la entidad.	Diseñar e implementar un procedimiento formal de empalme entre Comisiones de Personal que contemple la elaboración, validación y suscripción de un inventario completo de reclamaciones y expedientes en trámite; así como la verificación de su entrega y recepción. Adicionalmente, realizar una revisión para confirmar si existen otras actuaciones pendientes correspondientes a períodos de Comisión anteriores que no hayan sido transferidas.
 S.E. No.1.	La OCI seleccionó una muestra de nueve (9) reclamaciones relacionadas con procesos de encargo, respondidas por la Comisión de Personal	Definir e implementar un parámetro interno para el trámite y seguimiento de las reclamaciones



<i>Oportunidad de mejora en tiempos de respuesta de reclamaciones de encargo en primera instancia</i>	en la vigencia 2026, frente a las cuales se evidenció que: • Seis (6) fueron resueltas entre 42 y 361 días hábiles después de su presentación; • Dos (2) reclamaciones (ID 1659 e ID 1724) no cuentan con información de radicación ni respuesta ya que ambos casos están pendientes de decisión por parte de la comisión de personal; y • Una (1) fue resuelta en siete (7) días hábiles. Aunque la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015 no establecen un término específico para resolver estas reclamaciones, el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, mediante Concepto 074971 de 2026, indicó que resulta aplicable de manera supletoria el término general previsto en el artículo 14 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo - CPACA. En consecuencia, los tiempos observados superan ampliamente el parámetro orientador de quince (15) días. Adicionalmente, durante la auditoría no se obtuvo evidencia documental que permitiera identificar las razones de los tiempos observados, así como tampoco, la existencia de controles específicos para el seguimiento a la respuesta oportuna de estas. De acuerdo con los análisis de la OCI, esta situación podría estar asociada a la ausencia de un procedimiento o parámetro interno definido y documentado por parte de la Comisión de Personal que establezca tiempos de atención, mecanismos de seguimiento y controles para la gestión de las reclamaciones presentadas ante esta instancia. No contar con una referencia temporal estandarizada puede afectar la oportunidad en la provisión de los empleos y aumentar el riesgo de reclamaciones administrativas por falta de oportunidad en la respuesta.	efectuadas sobre procesos de encargo en primera instancia, tomando como referencia el término orientador de quince (15) días señalado por el DAFP. • Implementar un mecanismo de seguimiento a las reclamaciones que permita controlar su estado, identificar oportunamente retrasos y adoptar acciones para garantizar decisiones dentro de términos razonables. • Fortalecer la trazabilidad del trámite, dejando evidencia de las actuaciones realizadas, las decisiones adoptadas y las causas que justifiquen eventuales demoras.
---	---	---



1. CONCLUSIÓN GENERAL

El subproceso de Ingreso, perteneciente al Proceso de Gestión del Talento Humano, cuenta con un marco de gestión establecido que proporciona una base razonable para orientar la provisión de empleos y el desarrollo de las actuaciones administrativas asociadas. La evaluación evidenció un desempeño satisfactorio en las temáticas revisadas: la normativa interna se encuentra actualizada y alineada con la normativa externa vigente; los controles de verificación de requisitos mínimos y la formalidad de los actos administrativos de nombramiento operan de manera efectiva; el término legal para la posesión se cumple, una vez contrastado con los soportes de comunicación del nombramiento; los criterios de desempate aplicables a los encargos se aplican y documentan correctamente, incluida su terminación conforme a la normativa; las vacantes definitivas se reportan oportunamente ante la CNSC y cuentan con gestión continua de provisión transitoria; y la protección constitucional reforzada se verifica adecuadamente, tanto en su acreditación como en los procesos de desvinculación de servidores provisionales.

Esta estructura de control contribuye, en términos generales, al cumplimiento de los objetivos institucionales y a la adecuada administración del talento humano.

No obstante, la evaluación realizada también permitió identificar oportunidades de fortalecimiento relacionadas con la gestión oportuna de actuaciones administrativas y la preservación de la trazabilidad documental en aquellos aspectos que requieren articulación entre diferentes instancias responsables. Estas situaciones evidencian la importancia de continuar promoviendo mecanismos de seguimiento que permitan anticipar riesgos operativos, jurídicos y administrativos asociados al subproceso de ingreso de servidores públicos.

Resultados		
CLASIFICACIÓN DEL HALLAZGO OCI	Cant.	% Part. /Tipo de Hallazgo
Hallazgo	1	5.9%
Situación Evidenciada	1	5.9%
Fortaleza	15	88.2%
Total, observaciones	17	100%

Cordialmente,

YULY DAYAN QUICENO RUSSI

Jefe Oficina de Control Interno

Elaboró: Luisa Fernanda Duarte Celis – Contratista Auditor OCI

Departamento Administrativo Nacional de Estadística

Carrera 59 No. 26 - 70, Interior CAN, Edificio DANE

Bogotá D.C. Colombia / Código postal 111321

Teléfono (601) 5978300

www.dane.gov.co / contacto@dane.gov.co