

## INSTITUTO COLOMBIANO AGROPECUARIO ICA

### OFICINA DE CONTROL INTERNO

#### SEGUIMIENTO A LA FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO EN EQUIDAD

NOVIEMBRE DE 2025

1

### 1. INTRODUCCIÓN

La Oficina de Control Interno, en cumplimiento de sus funciones de evaluación y seguimiento conforme a la Ley 87 de 1993, presenta el informe correspondiente al seguimiento del Plan de Formalización del Empleo Público en Equidad para la vigencia 2025. Este análisis se fundamenta en la respuesta emitida por el Grupo de Gestión del Talento Humano (GGTH) mediante memorando No. 20253026651 del 5 de noviembre de 2025, así como en la revisión de los soportes documentales allegados y la trazabilidad frente a los informes de Seguimiento a la Formalización del Empleo Público (SFEP) de 2023 y 2024.

### 2. OBJETIVO

Verificar el avance en la implementación de las acciones de formalización del empleo público, identificar posibles riesgos de incumplimiento y recomendar medidas que fortalezcan la gestión institucional en esta materia.

### 3. ANTECEDENTES

Durante las vigencias anteriores, esta Oficina ha señalado debilidades en la trazabilidad documental, la consistencia entre lo reportado y lo soportado, y el cumplimiento de los requerimientos normativos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAEP. En particular, el informe SFEP 2024 evidenció el incumplimiento del reporte obligatorio del 31 de julio de 2024, conforme a la Circular No. 100-100-007-2024, sin que se presentara evidencia de diligenciamiento ni cargue en el enlace oficial dispuesto por el DAEP. Este incumplimiento fue expresamente señalado como una omisión que debía ser subsanada mediante acciones correctivas verificables.

### 4. METODOLOGÍA

La Oficina de Control Interno, en ejercicio de sus funciones de evaluación y seguimiento, solicitó información al Grupo de Gestión del Talento Humano mediante memorando SINAD Nº 20253024875 del 20 de octubre de 2025, en el cual se requirió:

- Planta autorizada y financiada actualizada.
- Avance en los procesos de selección Nación 3 y Nación 6: número de vacantes convocadas, provistas y pendientes.

- Estado de listas de elegibles y autorizaciones de la CNSC.
- Proyección de vacantes a proveer en 2025 y 2026.
- Reporte del total de cargos provistos de la planta de personal sobre el total de los cargos sin proveer, con corte al 30 de junio de 2025.
- Evidencia de carga en SIMO y autorizaciones de la CNSC.
- Soporte de encargos realizados (nombres, cargos, fechas).
- Acciones correctivas tomadas por el incumplimiento de 2024.
- Estimación de vacantes definitivas al cierre de 2025.
- Indicadores de gestión: porcentaje de vacantes formalizadas, tiempo promedio de provisión y número de empleos equivalentes utilizados.

2

Ante la falta de respuesta dentro del plazo establecido, esta Oficina reiteró formalmente la solicitud mediante memorando SINAD N° 20253026232 del 31 de octubre de 2025, recordando la obligación legal de suministrar información confiable y oportuna conforme al artículo 151 del Decreto 403 de 2020.

La información finalmente fue remitida mediante memorando SINAD N° 20253026651 del 5 de noviembre de 2025, acompañada de los soportes respectivos. Con dichos elementos, la Oficina de Control Interno efectuó la revisión y análisis de consistencia, contrastando lo reportado con los requerimientos iniciales y la normativa aplicable.

## 5. DESARROLLO DEL SEGUIMIENTO

Con base en la información suministrada por el Grupo de Gestión del Talento Humano, se identificaron los siguientes aspectos:

### 5.1. Avance en Provisión Definitiva

Durante la vigencia 2025, el Grupo de Gestión del Talento Humano reporta la provisión de seiscientas sesenta y dos (662) vacantes en el marco del proceso de selección Nación 6, discriminadas en ciento cuarenta y siete (147) empleos sin experiencia y quinientas quince (515) con experiencia. Este avance corresponde exclusivamente a dicho proceso, toda vez que el proceso Nación 3 fue agotado satisfactoriamente en vigencias anteriores, sin nombramientos pendientes por efectuar.

Si bien se hace referencia a registros de nombramientos y cargos en la plataforma SIMO, los documentos presentados no permiten verificar de manera integral la ejecución de las vacantes reportadas. El archivo “control cargo SIMO 4.0” contiene registros parciales, y el documento titulado “Evidencia de carga en SIMO” no presenta el detalle necesario para establecer correspondencia entre los códigos OPEC, las resoluciones y las fechas de posesión. En consecuencia, no es posible validar documentalmente la totalidad de las vacantes reportadas como provistas.

Adicionalmente, se indica que cuatrocientas setenta y nueve (479) vacantes continúan pendientes de provisión, y que ciento diecinueve (119) se encuentran suspendidas por acción popular, lo cual limita la consolidación del proceso. Esta situación, aunque ajena a

la gestión directa del GGTH, debe ser considerada en el análisis de riesgos institucionales.

## 5.2. Empleos Equivalentes

Respecto al uso de empleos equivalentes, el GGTH informa que la Comisión Nacional del Servicio Civil autorizó la provisión definitiva de setenta y seis (76) vacantes bajo criterios de “mismo empleo” o “empleo equivalente”, conforme al Acuerdo 019 de 2024.

En comparación con la vigencia anterior, se observa una disminución en el número de vacantes reportadas bajo este criterio. En 2024, se indicaron ciento dos (102) empleos equivalentes, de los cuales solo noventa y siete (97) contaban con soporte verificable (INFORME-SFEP-2024 25112024.pdf). En esta vigencia, no se adjuntaron documentos que permitan verificar la totalidad de las autorizaciones mencionadas, por lo que no es posible establecer si la disminución obedece a depuración de criterios, restricciones normativas o limitaciones en la conformación de listas.

Se recomienda al GGTH consolidar un informe técnico que detalle las vacantes autorizadas por equivalencia, incluyendo código OPEC, resolución, fecha de autorización y fundamento normativo, con el fin de facilitar la trazabilidad y el seguimiento por parte de esta Oficina.

## 5.3 Indicadores de Gestión

La respuesta del GGTH no cumple con el requerimiento de indicadores de gestión, ya que se limita a información descriptiva sin métricas que permitan evaluar el desempeño. Se recomienda establecer indicadores claros (porcentaje de vacantes formalizadas, tiempo promedio de provisión y número de empleos equivalentes utilizados, entre otros) para garantizar trazabilidad y control.

# 6. ACCIONES CORRECTIVAS Y OBSERVACIONES CRÍTICAS

En respuesta al requerimiento de esta Oficina sobre las acciones correctivas derivadas del incumplimiento de 2024, el GGTH presenta una serie de medidas orientadas al fortalecimiento interno: registro documental, capacitaciones, seguimiento normativo y validación de información. No obstante, se observa que en ningún momento se hace referencia explícita al incumplimiento señalado en el informe SFEP 2024, relacionado con la omisión del reporte obligatorio del 31 de julio de 2024 ante el DAFFP.

Esta ausencia de reconocimiento y trazabilidad frente a una observación formal de la OCI representa una debilidad en el enfoque correctivo, ya que las acciones presentadas responden a una lógica general de mejora continua, pero no abordan directamente el incumplimiento normativo previamente identificado. Se recomienda al GGTH incorporar mecanismos de retroalimentación institucional que permitan cerrar el ciclo de mejora frente a observaciones específicas.

## 7. RELACIÓN CON INFORMES SFEP 2023 Y 2024

Los informes anteriores han documentado el proceso de formalización desde su fase inicial en 2021, destacando avances como la ampliación de planta mediante Decreto 091 de 2022 y la ejecución de los procesos Nación 3 y Nación 6. Sin embargo, también se han identificado inconsistencias entre vacantes reportadas y soportadas, debilidades en la evidencia documental, y omisiones en el cumplimiento de circulares del DAFFP.

En 2023, se evidenció cumplimiento extemporáneo del formulario de formalización. En 2024, se reiteraron observaciones sobre la calidad de la información reportada, y se documentó el incumplimiento del reporte obligatorio de julio, sin evidencia de su realización.

En este sentido, el informe 2025 muestra una mejora en la ejecución operativa, pero aún requiere fortalecer la articulación entre lo reportado, lo soportado y lo normativamente exigido.

4

## 8. CONCLUSIONES

- El Instituto ha avanzado en la provisión de vacantes en el marco del proceso Nación 6, aunque persisten vacantes pendientes y factores jurídicos que limitan la consolidación del proceso.
- Los soportes presentados no permiten verificar de manera integral la ejecución de las vacantes reportadas como provistas ni las autorizaciones por equivalencia.
- Las acciones correctivas presentadas no abordan directamente el incumplimiento señalado en el informe SFEP 2024, lo que limita su efectividad como respuesta institucional.
- Se recomienda al GGTH consolidar informes técnicos con trazabilidad normativa y documental, y fortalecer los mecanismos de retroalimentación frente a observaciones de control interno.



**SANDRA PIEDAD RIAÑO BUSTAMANTE**

Jefe Oficina de Control Interno

Elaboró: Yolanda Arciniegas Pinzón

Fecha de Aprobación: 25/11/2025