

Contenido

1. OBJETIVO	2
2. ALCANCE	2
3. MARCO NORMATIVO	2
4. METODOLOGIA	2
5. DESARROLLO DEL INFORME	3
5.1 Proceso de selección de personal	3
5.2 Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral	5
5.3 Procesos de Provisión Transitoria	9
5.4 Inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera Administrativa	10
5.5 Conformación de las Comisiones de Personal	11
6. CONCLUSIONES	12
7. RECOMENDACIONES	13

1. OBJETIVO

Realizar seguimiento al cumplimiento de la Circular Externa No. 0010 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil y la Directiva 015 de 2022 de la Procuraduría General de la Nación.

2. ALCANCE

Las validaciones de este informe corresponden al período comprendido entre el **1 de julio al 31 de diciembre 2025**, con relación al cumplimiento de la Circular Externa 010 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil y los numerales 1 y 2 de la Directiva 015 de 2022 de la Procuraduría General de la Nación.

3. MARCO NORMATIVO

El seguimiento tuvo como fundamento la normatividad legal vigente, en especial la siguiente:

- 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.
- Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- Circular Externa 010 del 24 de agosto de 2020 CNSC asunto: Colaboración interinstitucional y armónica en el apoyo de la Vigilancia al cumplimiento de las normas de Carrera Administrativa.
- Circular 003 del 18 de mayo de 2016 CNSC asunto: Procedimiento y requisitos para solicitar anotaciones y correcciones en el Registro Público de Carrera Administrativa.
- Circular 004 del 30 de junio de 2016 CNSC asunto: Instrucciones para la correcta presentación de solicitudes de anotación en el Registro Público de Carrera Administrativa.
- Circular 011 del 5 de octubre de 2020 CNSC asunto: Requisitos y documentos para solicitar las anotaciones de inscripción, actualización, comisión, cancelación, correcciones e inclusiones en el Registro Público de Carrera Administrativa.
- Directiva 015 del 30 de agosto de 2022 PGN asunto: Obligaciones relacionadas con el fortalecimiento de la meritocracia, del empleo y de la función pública en el estado colombiano.
- Resoluciones 0224 de 2018 “Por medio de la cual se establece el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera administrativa, periodo de prueba y libre nombramiento y remoción diferentes a los de gerencia pública a los del Departamento Nacional de Planeación”, modificado por la Resolución 0491 de 2020 “Por la cual se modifica la Resolución 0224 de 2018 que establece el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera administrativa, periodo de prueba y libre nombramiento y remoción diferentes a los de gerencia pública a los del Departamento Nacional de Planeación”.
- Resolución 1472 de 2024 “Por medio del cual se establece el Modelo de Gerencia Pública y de Acuerdos de Gestión”.
- Circular Externa 100-002-2026 CNSC “Gestión del Talento Humano previo al inicio de la Ley de Garantías Electorales Año 2026”

4. METODOLOGIA

Para adelantar el seguimiento al cumplimiento de la Circular Externa No. 0010 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC y Directiva 015 de 2022 de la Procuraduría General de la Nación – PGN, se realizaron las siguientes actividades:

- » Para la verificación de la evaluación de desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa, evaluación de desempeño laboral para empleados en periodo de prueba, procesos de selección de personal y la inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera, fue seleccionada la muestra de auditoría aplicando el formato relacionado en la caja de herramientas de la Guía de Auditoría Basada en Riesgos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, con un margen de error del 10% y un nivel de confianza del 90%.
- » Mediante memorando 20253400275083 del 24/12/2025 se solicitó a la SGTH la información relacionada con los procesos de selección de personal, evaluación del Desempeño Laboral, provisión transitoria de empleos de Carrera Administrativa (encargos y nombramientos provisionales) e inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera y la conformación de las Comisiones de Personal durante el período comprendido del 1/07/2025 al 31/12/2025, para lo cual la SGTH emitió respuesta a través de los memorandos 20266510025733 del 16/01/2026 y 20266510038213 del 21/01/2026.
- » Análisis de información suministrada por la SGTH, consultas en plataformas como SIMO 4.0, Registro Público de Carrera Administrativa (RPCA), Intranet la rebeca, Página web DNP y sesiones con la SGTH, entre otras.

5. DESARROLLO DEL INFORME

De acuerdo con la metodología señalada en el numeral 4 de este informe y conforme al Manual para la Planeación, Ejecución, Seguimiento y Evaluación de las Auditorías Internas, Evaluaciones, Seguimientos, Asesorías y Acompañamientos, se procedió a realizar las respectivas verificaciones y se presentan los siguientes resultados:

NOMBRE DEL SEGUIMIENTO: Seguimiento a la Circular Externa 010 de 2020 del CNSC (colaboración interinstitucional y armónica en el apoyo de la vigilancia al cumplimiento de las normas de carrera administrativa)	PERIODICIDAD DEL INFORME		PERIODO DEL SEGUIMIENTO																														
CRITERIO: Circular Externa 010 de 2020 del CNSC y Directiva de la Procuraduría General de la Nación No. 015 del 30/08/2022	Semestral	X	1/07/2025 al 31/12/2025																														
ASPECTO VERIFICADO: Procesos de selección de personal, evaluación del desempeño laboral, procesos de provisión transitoria de empleos de Carrera Administrativa (encargos provistos), inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera y conformación de las Comisiones de Personal.																																	
FUENTE CONSULTADA																																	
5.1 Proceso de Selección de Personal																																	
5.2 Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral																																	
5.3 Procesos de Provisión Transitoria																																	
5.4 Inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera Administrativa																																	
5.5 Conformación de las Comisiones de Personal																																	
ANÁLISIS, VALIDACIÓN Y RESULTADO																																	
5.1 Proceso de selección de personal																																	
De acuerdo con la Circular 010 de 2020 de la CNSC, donde se informa que:																																	
<p>“... la Ley 1960 de 2019 obliga a los representantes legales de las entidades, apoyados en sus Unidades de Personal a reportar todas sus vacantes para poderlas proveer por mérito, y que el no reporte oportuno de la OPEC constituye una omisión administrativa que podrá ser sancionada por la CNSC, resulta de vital importancia la colaboración de las Oficinas de Control Interno de las entidades administradas y vigiladas por esta Comisión, con el fin de que éstas reporten cualquier irregularidad que identifiquen en las auditorías que realicen, frente al reporte de OPEC tanto para los procesos de selección abiertos como para los proceso de selección cerrados y mixtos” (Subrayado fuera de texto).</p>																																	
Adicional a lo anterior, la Directiva 015 de 2022 de la PGN señala que las entidades deberán “...Reportar y actualizar la información de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) en el aplicativo y en los plazos previstos por la Comisión Nacional del Servicio Civil, relacionada con los empleos que se encuentren vacantes de manera definitiva, para realizar los concursos de méritos.”																																	
5.1.1 Procesos de selección abiertos, cerrados y mixtos:																																	
De acuerdo con las etapas del proceso de selección “Entidades del Orden Nacional 2022” abierto y cerrado y de responsabilidad del DNP según el Acuerdo 060 de 2022, se evidenció:																																	
5.1.1.1 Concurso de méritos ascenso																																	
<ul style="list-style-type: none"> De la provisión del concurso de ascenso (35 vacantes), la CNSC publicó (23) listas de elegibles, de las cuales fueron provistas (24 vacantes) mediante resoluciones de nombramiento en periodo de prueba expedidas por la Dirección General del DNP el 22/05/2024, quienes tomaron posesión y cuentan con registro público de carrera. 																																	
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Nivel jerárquico</th> <th>Total, de empleos ofertados</th> <th>Provistas</th> <th>Desiertas</th> <th>Acta de Posesión</th> <th>Resolución CNSC registro de carrera</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Asesor</td> <td>17</td> <td>10</td> <td>7</td> <td>10</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Profesional</td> <td>16</td> <td>13</td> <td>3</td> <td>13</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td>Técnico</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>35</td> <td>24</td> <td>11</td> <td>24</td> <td>24</td> </tr> </tbody> </table>				Nivel jerárquico	Total, de empleos ofertados	Provistas	Desiertas	Acta de Posesión	Resolución CNSC registro de carrera	Asesor	17	10	7	10	10	Profesional	16	13	3	13	13	Técnico	2	1	1	1	1	Total	35	24	11	24	24
Nivel jerárquico	Total, de empleos ofertados	Provistas	Desiertas	Acta de Posesión	Resolución CNSC registro de carrera																												
Asesor	17	10	7	10	10																												
Profesional	16	13	3	13	13																												
Técnico	2	1	1	1	1																												
Total	35	24	11	24	24																												
Fuente: Información suministrada por la SGTH mediante 20266510025733 del 16/01/2026																																	

- De las (11 vacantes) que fueron declaradas desiertas por la Comisión Nacional del Servicio Civil, según Resolución 15221 del 12/09/2024 "Por la cual se declaran desiertas algunas vacantes del Proceso de Selección No. 2239 al 2249 Entidades de Orden Nacional 2022 – EON 2022", se observó:

Vacantes declaradas desiertas en el concurso de méritos Proceso de Selección No. 2239 al 2249 Entidades de Orden Nacional 2022 – EON 2022									
No.	No. Empleo SIMO	Modalidad	Código	Grado	Nivel	Denominación	Causal	Vacante ofertada	Vacante desierta
1	181650	Ascenso	1020	6	Asesor	Asesor	Los aspirantes no alcanzan puntaje mínimo aprobatorio	1	1
2	181652	Ascenso	1020	7	Asesor	Asesor	Los aspirantes no alcanzan puntaje mínimo aprobatorio	1	1
3	181653	Ascenso	1020	4	Asesor	Asesor	Los aspirantes no alcanzan puntaje mínimo aprobatorio	1	1
4	181654	Ascenso	3124	13	Asesor	Asesor	Los aspirantes no alcanzan puntaje mínimo aprobatorio	1	1
5	181662	Ascenso	1020	17	Técnico	Técnico Administrativo	Los aspirantes no alcanzan puntaje mínimo aprobatorio	1	1
6	181667	Ascenso	1020	4	Asesor	Asesor	Los aspirantes no alcanzan puntaje mínimo aprobatorio	1	1
7	181674	Ascenso	2028	7	Asesor	Asesor	Los aspirantes no alcanzan puntaje mínimo aprobatorio	1	1
8	181690	Ascenso	1020	19	Profesional	Profesional Especializado	Los aspirantes no alcanzan puntaje mínimo aprobatorio	1	1
9	185481	Ascenso	2028	9	Asesor	Asesor	Los aspirantes no alcanzan puntaje mínimo aprobatorio	1	1
10	186093	Ascenso	2044	22	Profesional	Profesional Especializado	Los aspirantes no alcanzan puntaje mínimo aprobatorio	1	1
11	186104	Ascenso	2028	1	Profesional	Profesional Universitario	Los aspirantes no alcanzan puntaje mínimo aprobatorio	1	1

Fuente: Resolución 15221 del 12/09/2024 "Por la cual se declaran desiertas algunas vacantes del Proceso de Selección No. 2239 al 2249 Entidades de Orden Nacional 2022 – EON 2022".

5.1.1.2 Concurso de méritos abierto

Nivel jerárquico	Vacantes Ofertadas	Prorroga	Posesión	En periodo de prueba	Pendiente Registro Público de Carrera Administrativa	No acepta/no se posesiona (En trámite resolución derogatoria)	Demanda	Pendiente Posesión
Asesor	3	0	3	0	0	0	0	0
Profesional	104	3	97	6	2	7	2	3
Técnico	8	0	8	0	1	0	0	0
Total	115	3	108	6	3	7	2	3

Fuente: Información suministrada por la SGTH mediante 20266510025733 del 16/01/2026

- De la provisión del concurso abierto (115 vacantes) la CNSC publicó (87) listas de elegibles, de las cuales se excluyeron (3) OPEC 186095 (Profesional Universitario Código 2044 Grado 10), 181574 (Técnico Operativo Código 3132 Grado 15) y 181605 (Profesional Especializado Código 2028 Grado 13), por la Comisión de Personal; no obstante, la CNSC expidió la Resolución 230 del 09/01/2025, en la cual resolvió abstenerse de iniciar actuaciones administrativas relacionadas con las solicitudes de exclusión de las listas de elegibles presentadas por la Comisión de personal.
- (108) elegibles han tomado posesión, de los cuales (102) superaron el periodo de prueba y cuentan con inscripción de Registro Público de Carrera Administrativa y (3) se encuentran en trámite de inscripción, los (3) restantes no han terminado el periodo de prueba.
- (3) posesiones se encuentran programadas en el I trimestre de 2026, del nivel profesional (OPEC 181599, 181599, 187071), por prorrogas y (2) nombramientos se encuentran en efectos suspensivo por demandas (Profesional Especializado Código 2028 Grado 15 - OPEC 186092 y Profesional Especializado Código 2028 Grado 15 – OPEC 186060, de la Dirección Estratégica Regional).

Asimismo, se evidenció que la SGTH, en el desarrollo de las actividades propias del proceso de selección de personal, ha implementado herramientas de control que permiten describir y hacer seguimiento al estado de las distintas etapas del concurso de méritos. No obstante, y considerando la gestión del cambio asociada a la rotación del personal directivo y de los contratistas, se recomienda gestionar adecuadamente los conocimientos clave tanto tácitos como explícitos de la dependencia, con el fin de asegurar la transferencia de conocimiento y la trazabilidad de los procesos de selección de personal. Lo anterior permitirá, a su vez, fortalecer la toma de decisiones basada en la evidencia y en la información disponible.

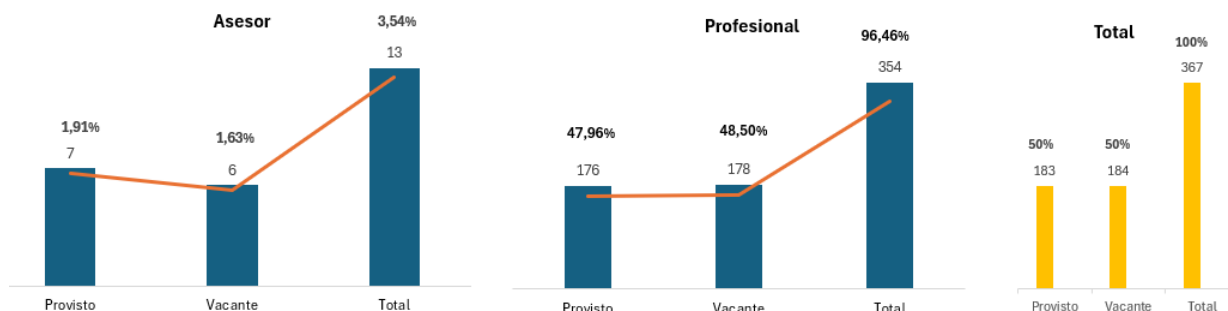
5.1.1.3 Disponibilidad de recursos presupuestales para cofinanciar nuevos procesos de selección

Respecto a la solicitud de recursos para cofinanciar un nuevo proceso de selección por parte de la CNCS, la SGTH manifestó: "Se informa que para el periodo comprendido del 01/07/2025 al 31/12/2025 no habían recursos asignados para el desarrollo del proceso de selección."

5.1.1.4 Planta temporal Sistema General de Regalías

De acuerdo con el Decreto 1698 del 18/10/2023 "Por el cual se crea una planta de personal con empleos temporales de libre nombramiento y remoción en el Departamento Nacional de Planeación, con 367 cargos de LNR" con vigencia hasta el 31/12/2024 y mediante Resolución 2891 del 24/11/2023, suscrita por la Dirección General "Por la cual se adopta el Manual Específico de Funciones y de Competencias

Laborales para los empleos temporales que conforman la planta de personal de Departamento Nacional de Planeación”, se observó que fueron provistos a 31/12/2025, los siguientes cargos:



Fuente: Memorando 20266510038213 del 21/01/2026 SGTH

De lo anterior, se evidencia que de los 367 (100%) cargos de la planta de personal del SGR a 31/12/2025, fueron provistos **183 (50%)** que corresponden a 7 (1,91%) del nivel asesor y 176 (47,96%) del nivel profesional y **184 (50%)** vacantes, de las cuales 6 (1,63%) son del nivel asesor y 178 (48,50%) del nivel profesional. En este mismo sentido se presenta el comportamiento por dependencia así:

Dependencia	ASESOR				Total Asesor	PROFESIONAL				Total Profesional	Total Planta	Estado x Dependencia			
	Provisto	%	Vacante	%		Provisto	%	Vacante	%			Provisto	%	Vacante	%
SUBDIRECCIÓN DE SEGUIMIENTO AL DESEMPEÑO	0	-	1	100	1	10	-	68	87	78	79	10	3	69	19
SUBDIRECCIÓN DE ASISTENCIA TÉCNICA	1	100	0	-	1	30	53	27	-	57	58	31	8	27	7
SUBDIRECCIÓN GENERAL DEL SGR	2	67	1	33	3	13	35	24	65	37	40	15	4	25	7
SUBDIRECCIÓN DE ANÁLISIS Y RESULTADOS	1	100	0	-	1	25	68	12	-	37	38	26	7	12	3
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DE PROYECTOS	1	100	0	-	1	21	64	12	-	33	34	22	6	12	3
SUBDIRECCIÓN DE CONTROL	0	-	1	100	1	16	-	11	41	27	28	16	4	12	3
DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y PROMOCIÓN	0	-	2	100	2	12	-	5	29	17	19	12	3	7	2
DIRECCIÓN DE SEGUIMIENTO EVALUACIÓN Y CONTROL	1	50	1	50	2	5	38	8	62	13	15	6	2	9	2
DIRECCIÓN CORPORATIVA	0	-	0	-	-	12	-	1	-	13	13	12	3	1	0
DIRECCIÓN DE PROGRAMACIÓN DE INVERSIÓN PÚBLICAS	0	-	0	-	-	6	-	5	-	11	11	6	2	5	1
OFICINA DE TECNOLOGÍAS Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN	0	-	0	-	-	6	-	1	-	7	7	6	2	1	0
SUBDIRECCIÓN DE BANCO DE PROGRAMAS Y PROJ INV NAL	0	-	0	-	-	2	-	3	-	5	5	2	1	3	1
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	0	-	0	-	-	5	-	0	-	5	5	5	1	0	0
OFICINA ASESORA JURÍDICA	0	-	0	-	-	3	-	0	-	3	3	3	1	0	0
SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	0	-	0	-	-	2	-	1	-	3	3	2	1	1	0
SUBDIRECCIÓN FINANCIERA	0	-	0	-	-	3	-	0	-	3	3	3	1	0	0
OFICINA DE CONTROL INTERNO	0	-	0	-	-	2	-	0	-	2	2	2	1	0	0
SUBDIRECCIÓN ADMINIST Y RELACIONAMIENTOS CON LA CIUD	0	-	0	-	-	2	-	0	-	2	2	2	1	0	0
OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES	0	-	0	-	-	1	-	0	-	1	1	1	0	0	0
SUBDIRECCIÓN GRAL DE INV, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	1	-	0	-	1	0	-	0	-	0	1	1	0	0	0
Total	7	54	6	46	13	176	50	178	50	354	367	183	50	184	50

Fuente: Memorando 20266510038213 del 21/01/2026 SGTH

Se observa que, la planta temporal del SGR se encuentra con 184 (50%) cargos sin proveer a 31/12/2025, de los cuales presentan un mayor número de cargos sin proveer, por dependencias:

- Subdirección de Seguimiento al Desempeño con 69 (19%),
- Subdirección de Asistencia Técnica con 27 (7%),
- Subdirección General del Sistema General de Regalías con 25 (7%),
- Subdirecciones de Análisis y Resultados, de Gestión de Proyectos y de Control con 12 (3%) c/u,
- Dirección de Seguimiento Evaluación y Control con 9 (2%)
- Dirección de Gestión y Promoción con 7 (2%)
- Dirección de Programación de Inversiones Públicas 5 (1%)

Por lo anterior, se recomienda tomar las acciones pertinentes para la gestión oportuna en cumplimiento con la necesidad de personal, según el Decreto 1698 de 2023, mediante el cual se creó la planta temporal empleos destinada al desarrollo de actividades específicas con la administración y fortalecimiento del Sistema General de Regalías.

En consecuencia, se concluye el cumplimiento por parte de la entidad, del numeral 1 de la Circular Externa No. 0010 de 2020 de la CNSC y el numeral 1.1 de la Directiva 015 de 2022 de la PGN, respecto a obligación con los procesos de selección de personal que realiza la CNSC.

5.2 Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral

La Circular Externa No. 010 de 2020 de la CNSC señala que: "... resulta de vital importancia la colaboración del Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces de cada una de las entidades administradas y vigiladas por la CNSC, que la Evaluación de Desempeño Laboral - EDL se haga en forma correcta y en los tiempos debidos; de no ser así, deberá reportar cualquier irregularidad de forma inmediata".

Asimismo, en el ítem 2 de la Circular 010 de 2020 de la CNSC, se adopta el Acuerdo 617 de 2018 de la CNSC "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".

Revisadas las concertaciones de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos y las evaluaciones al desempeño laboral de los funcionarios, se observaron los siguientes resultados:

5.2.1 Concertación y Evaluación de Acuerdos de Gestión Gerentes Públicos

5.2.1.1 Concertación de Acuerdos de Gestión Gerentes Públicos

Se tomó una muestra de (6) funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción (24), presentando los siguientes resultados:

No.	Cargo	Dependencia	Jeje Inmediato	Fecha de posesión	Expediente ORFEO	Fecha de Concertación	Fecha de radicación SGD ORFEO	Pilares Nuevo Modelo Gerencia Pública 4.0
1	Subdirector técnico	Subdirección de proyectos	Subdirección General de Inversiones, Seguimientos y Evaluación	1/07/2025	202565100309500037E	1/10/2025	01/10/2025	Se observó la alineación de los compromisos gerenciales con los pilares del Acuerdo de Gestión definidos en la Resolución 1472 de 2024.
2	Subdirector técnico	Subdirección de control	Dirección de Seguimiento, Evaluación y Control	7/07/2025	202565100309500061E	7/10/2025	07/10/2025	Se observó la alineación de los compromisos gerenciales con los pilares del Acuerdo de Gestión definidos en la Resolución 1472 de 2024.
3	Subdirector técnico	Subdirección de asistencia técnica	Dirección de Gestión y Promoción del Sistema General de Regalías	13/08/2025	202565100309500055E	14/11/2025	Se evidenció en el disco S	Se observó la alineación de los compromisos gerenciales con los pilares del Acuerdo de Gestión definidos en la Resolución 1472 de 2024.
4	Subdirector técnico	Subdirección de Gobierno y Asuntos Internacionales	Dirección de Gobierno, DDHH y Paz	14/08/2025	202565100309500021E	13/12/2025	13/12/2025	Se observó la alineación de los compromisos gerenciales con los pilares del Acuerdo de Gestión definidos en la Resolución 1472 de 2024.
5	Subdirector técnico	Subdirección de Evaluación	Dirección de Seguimiento y Evaluación de Políticas Públicas	9/11/2025	202565100309500046E	23/12/2025	Se evidenció en el disco S	Se observó la alineación de los compromisos gerenciales con los pilares del Acuerdo de Gestión definidos en la Resolución 1472 de 2024.
6	Director técnico	Dirección de Seguimiento, Evaluación y Control del SGR	Subdirección General del Sistema General de Regalías	21/07/2025	202565100309500058E	22/11/2025	22/11/2025	Se observó la alineación de los compromisos gerenciales con los pilares del Acuerdo de Gestión definidos en la Resolución 1472 de 2024.

Fuente: Resultados pruebas de auditorías seguimiento Circular 010 de 2020 – 31/12/2025 / Disco S y SGD ORFEO

Por lo anterior, se evidenció:

- » Para los (6) Gerentes Públicos, la concertación de los acuerdos de gestión de la vigencia 2025 (corte 31/12/2025), se encuentran conforme al término establecido en el artículo 7 "El término de la concertación y formalización se los acuerdos tendrán como plazo máximo el 28 de febrero de cada vigencia" y para "Los Gerentes Públicos que se posesionen durante el transcurso del año, tendrán un plazo no mayor a 4 meses contados a partir de la fecha de posesión para realizar la concertación" de la Resolución 1472 de 2024 "Por medio del cual se establece el Modelo de Gerencia Pública y de Acuerdos de Gestión".
- » Se verificaron (6) concertaciones de los acuerdos de gestión suscritos en la vigencia 2025, evidenciando cumplimiento de los criterios relacionados con los Pilares de Productividad social, construcción de integridad, Gestión Cultural y Desarrollo de personas y equipos, establecidos en la Resolución 1472 de 2024 y el Anexo Guía para la Gestión de Proyectos Innovadores en el marco de la Gerencia Pública 4.0. para el Departamento Nacional de Planeación.

De otra parte, y una vez verificado la "Concertación de los compromisos", se evidenció que estos soportes se encuentran archivados en el Disco S:\2050 SRH Subdirección de Recursos Humanos\2051 GGP Grupo Gestión Personal\EVALUACION DE DESEMPEÑO\EDL - ACUERDOS 2025; no obstante, se incumple con el Manual para la Gestión de Documentos y Administración de Archivos y la TRD 651 SERIE 003 SUBSERIE 095 del Grupo de Gestión de Personal, teniendo en cuenta que según consulta en el SGD ORFEO el 23/01/2026, (2) concertaciones no se encontraron archivadas en los respectivos expedientes electrónicos.

Por lo anterior, al consultar el Balance de Acciones 15.12.2025 se observó el plan de mejora vigente **APCM 24-085** por “Incumplimiento del procedimiento de Evaluación de Desempeño Laboral, relacionado con el registro de la información contenida en el formato F-TH-08, la concertación de compromisos, y del seguimiento y evaluación del desempeño laboral y archivo en el SGD Orfeo de los soportes que dan cuenta de las actividades establecidas en el procedimiento”; razón por la cual, se recomienda asegurar el cumplimiento de las acciones formuladas, con el fin de superar estas situaciones de debilidad de control en la aplicación de la Política de Gestión Documental del DNP.

Se recomienda continuar fortaleciendo el ejercicio de la concertación de acuerdos de gestión, conforme a la Resolución 1472 de 2024 del DNP y la Circular Externa 100-004-2024 del DAFP del 7/02/2024, donde se establecen los criterios para la implementación del Nuevo Modelo de Gerencia Pública y de Acuerdos de Gestión Hacia La Gerencia Pública 4.0, así mismo aplicar la metodología establecida por el DNP en el Anexo Guía para la Gestión de Proyectos Innovadores en el marco de la Gerencia Pública 4.0.

5.2.1.2 Evaluación de Acuerdos de Gestión Gerentes Públicos (Semestral)

No.	Cargo	Dependencia	Jeje Inmediato	Fecha de posesión	Expediente ORFEO	Fecha de Evaluación	Fecha de radicación SGD ORFEO	Pilares Nuevo Modelo Gerencia Pública 4.0
1	Director Técnico	Dirección de Innovación y desarrollo empresarial	Subdirección General de Prospectiva y Desarrollo Nacional	30/01/2025	202565100309500014E	17/07/2025	17/07/2025	Se observó seguimiento a los compromisos gerenciales, en concordancia con las actividades establecidas, el porcentaje de cumplimiento semestral previsto y la descripción de las evidencias, incluyendo la ruta de ubicación.
2	Subdirector Técnico	Subdirección de Energía y Minas	Dirección de Infraestructura y Energía Sostenible	29/01/2025	202565100309500005E	28/07/2025	28/07/2025	Se observó seguimiento a los compromisos gerenciales, en concordancia con las actividades establecidas, el porcentaje de cumplimiento semestral previsto y la descripción de las evidencias, incluyendo la ruta de ubicación.
3	Director Técnico	Dirección de Ordenamiento y Desarrollo Territorial	Subdirección General de Descentralización y Desarrollo Territorial	23/09/2022	2025651003095000050E	20/07/2025 09/10/2025	20/07/2025 09/10/2025	Se observó seguimiento a los compromisos gerenciales, en concordancia con las actividades establecidas, el porcentaje de cumplimiento semestral previsto y la descripción de las evidencias, incluyendo la ruta de ubicación. Evaluación consolidada por retiro del Gerente público del 09/10/2025
4	Subdirector Técnico	Subdirección de Logística	Subdirección General de Prospectiva y Desarrollo Nacional	11/03/2025	202565100309500007E	28/07/2025 09/09/2025	28/07/2025 09/09/2025	Se observó seguimiento a los compromisos gerenciales, en concordancia con las actividades establecidas, el porcentaje de cumplimiento semestral previsto y la descripción de las evidencias, incluyendo la ruta de ubicación. Evaluación por cambio de evaluador del 09/09/2025

Por lo anterior, se evidenció:

- » Para los (4) Gerentes Públicos, la evaluación semestral de los compromisos acuerdos de gestión de la vigencia 2025, se encuentran conforme al término establecido en el artículo 7 “Fases del acuerdo de gestión. Dicho seguimiento debe ser entregado dentro del mes siguiente al vencimiento del periodo, diligenciando el formato F-TH-09 Concertación, seguimiento y evaluación de compromisos gerenciales dispuesto en el Sistema Integrado de Gestión” de la Resolución 1472 de 2024.
- » Así mismo, se observó seguimiento a los compromisos gerenciales, en concordancia con las actividades establecidas, el porcentaje de cumplimiento semestral previsto y la descripción de las evidencias, incluyendo la ruta de ubicación.
- » Se verificaron (2) evaluaciones finales por retiro de los Gerentes Públicos (Dirección de Ordenamiento y Desarrollo Territorial y Subdirección de Logística), evidenciando cumplimiento de los criterios relacionados con los Pilares de Productividad social, construcción de integridad, Gestión Cultural y Desarrollo de personas y equipos, establecidos en la Resolución 1472 de 2024 y el Anexo Guía para la Gestión de Proyectos Innovadores en el marco de la Gerencia Pública 4.0.

5.2.1.3 Concertación de Compromisos y Evaluación al Desempeño Laboral funcionarios

El DNP cuenta con un sistema propio de Evaluación de Desempeño Laboral, según Resoluciones 0224 de 2018 “Por medio de la cual se establece el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera administrativa, periodo de prueba y libre nombramiento y remoción diferentes a los de gerencia pública a los del Departamento Nacional de Planeación”, y modificado por la

0491 de 2020 "Por la cual se modifica la Resolución 0224 de 2018 que establece el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera administrativa, periodo de prueba y libre nombramiento y remoción diferentes a los de gerencia pública a los del Departamento Nacional de Planeación"; razón por la cual, no se realiza el cargue de las evaluaciones en el EDL APP de la CNSC. Asimismo, la Oficina de Control Interno evidenció instrumento de control de seguimiento a la Evaluación de Desempeño con corte a 31/12/2025 adelantado por la SGTH.

De otra parte, en el seguimiento efectuado por la OCI al cumplimiento de la circular 010 de 2020 corte junio 30 de 2025, se formuló la APCM 25-087 por "Incongruencia en los artículos 7 y 14 de la Resolución 0224 de 2018 sobre los plazos para la presentación de la evaluación del desempeño laboral en periodo de prueba", con las acciones A. Revisión y proyección de la Resolución por la cual se adopta el Sistema Propio de Evaluación de Desempeño Laboral, ajustando los tiempos de entrega de la evaluación definitiva del periodo de prueba y B. Una vez aprobada la Resolución realizar la socialización y divulgación correspondiente; en este seguimiento se observó que se encuentra en ejecución y con una modificación a la fecha final de cumplimiento de los planes de mejora propuestos, y que conforme el Procedimiento de Acciones Preventivas, Correctivas y de Mejora fue modificada al 20/08/2025.

Ahora bien, se tomó una muestra de (10) funcionarios de (248) entre carrera administrativa y periodo de prueba, así:

No.	Dependencia	Cargo	Tipo nombramiento	Expediente ORFEO	Fecha de posesión	Fecha de Concertación	Fecha terminación Periodo de prueba	Fecha envío a SGTH concertación	Observaciones OCI
1	Subdirección de Derechos Humanos y Paz	Profesional	Periodo de Prueba	202565109099800035E	14/07/2025	25/07/2025	14/01/2026	Sin fecha	La concertación se encuentra en el disco S
2	Dirección de Estrategia Regional	Profesional	Periodo de Prueba	202565109099800046E	01/09/2025	11/09/2025	01/03/2026	Sin fecha	La concertación se encuentra en el disco S
3	Subdirección de Gestión Ambiental	Profesional	Periodo de Prueba	202565109099800062E	20/10/2025	04/11/2025	20/04/2026	Sin fecha	La concertación se encuentra en el disco S
4	Subdirección Financiera	Profesional	Periodo de Prueba	202565109099800064E	27/10/2025	10/11/2025	27/04/2026	Sin fecha	La concertación se encuentra en el disco S
5	Dirección de Estrategia Regional	Profesional universitario	Periodo de Prueba	202565109099800070E	18/11/2025	25/11/2025	18/05/2026	Sin fecha	La concertación se encuentra en el disco S
6	Subdirección de Pobreza y Focalización	Profesional	Periodo de Prueba	202565109099800071E	21/11/2025	05/12/2025	21/05/2026	Sin fecha	La concertación se encuentra en el disco S
7	Oficina de Tecnología y Sistemas de Información	Profesional	Periodo de Prueba	202565109099800074E	01/12/2025	12/12/2025	01/05/2026	Sin fecha	La concertación se encuentra en el disco S
8	Subdirección de Gestión Ambiental	Profesional	Periodo de Prueba	202565109099800072E	28/11/2025	15/12/2025	28/05/2026	Sin fecha	La concertación se encuentra en el disco S
9	Dirección de Estrategia Regional	Profesional	Periodo de Prueba	202565109099800073E	15/12/2025	18/12/2025	15/06/2026	Sin fecha	La concertación se encuentra en el disco S
10	Subdirección Financiera	Profesional	Periodo de Prueba	202565109099800022E	04/11/2025	25/04/2025	04/05/2026	28/04/2025	La concertación se encuentra en ORFEO

Fuente: Resultados pruebas de auditoría seguimiento Circular 010 de 2020 – 31/12/2025
Muestra seleccionada según la caja de herramientas de la Guía de Auditoría Basada en Riesgos del DAFP.

Por lo anterior, se evidenció:

- » Verificación de la concertación de los servidores en periodo de prueba

a) Concertación de compromisos

Se observó que (10) funcionarios cumplieron con los términos establecidos para la concertación de compromisos, conforme al numeral 1 del artículo 14 de la Resolución 0224 de 2018 "la concertación se realizará durante los primeros diez (10) días hábiles de iniciado el periodo de prueba por un periodo de seis meses, de conformidad con lo dispuesto en la etapa de concertación de contribuciones individuales".

De otra parte, y una vez verificado la "Concertación de los compromisos", se evidenció que estos soportes se encuentran archivados en el Disco S:\2050 SRH Subdirección de Recursos Humanos\2051 GGP Grupo Gestión Personal\EVALUACION DE DESEMPEÑO\EDL - ACUERDOS 2025; no obstante, se incumple con el Manual para la Gestión de Documentos y Administración de Archivos y la TRD 651 SERIE 003 SUBSERIE 095 del Grupo de Gestión de Personal, teniendo en cuenta que según consulta en el SGD ORFEO el 23/01/2026, (9) concertaciones no se encontraron archivadas en los respectivos expedientes electrónicos. (APCM 24-085)

b) Calificación definitiva del período de prueba

Se evidenció que los (10) funcionarios de la muestra, se encuentran en período de prueba; razón por lo cual se han realizado las calificaciones definitivas, conforme al numeral 7 artículo 14 de la Resolución 0224 de 2018 “dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento del término de seis (6) meses”.

» Seguimiento APCM 25-087 (Informe Circular 010 de 2020 corte junio 30 de 2025)

De otra parte, en el seguimiento efectuado por la OCI al cumplimiento de la circular 010 de 2020 corte junio 30 de 2025, se formuló la APCM 25-087 por "Incongruencia en los artículos 7 y 14 de la Resolución 0224 de 2018 sobre los plazos para la presentación de la evaluación del desempeño laboral en período de prueba", con las acciones A. Revisión y proyección de la Resolución por la cual se adopta el Sistema Propio de Evaluación de Desempeño Laboral, ajustando los tiempos de entrega de la evaluación definitiva del período de prueba y B. Una vez aprobada la Resolución realizar la socialización y divulgación correspondiente; en este seguimiento se observó que se encuentra en ejecución y con una modificación a la fecha final de cumplimiento de los planes de mejora propuestos, y que conforme el Procedimiento de Acciones Preventivas, Correctivas y de Mejora fue modificada al 20/08/2025.

5.3 Procesos de Provisión Transitoria

La Circular Externa No. 0010 de 2020 de la CNSC señala que:

“...El encargo ha sido concebido como un instrumento de movilidad laboral personal de los empleados que se encuentren en servicio activo, una situación administrativa, una forma de provisión transitoria de un empleo y un derecho preferencial de promoción o ascenso temporal de los servidores de carrera administrativa, motivo por el cual resulta de vital importancia que se informe cualquier irregularidad que se conozca en relación con esta figura.”

Así mismo, en el numeral 2.2 de la Directiva 015 de 2022 de la PGN señala que las entidades en sus obligaciones para la aplicación de las normas de carrera administrativa deben “... Garantizar que el derecho preferencial de encargo de los servidores públicos de carrera administrativa se ajuste a las normas y jurisprudencia vigentes.”

De lo anterior, la SGTH informó que a través de la “Convocatoria N°2 de Proceso de Encargos por derecho preferencial 2025-2” se adoptó el cronograma para el proceso de encargos del 2025-2 en el DNP, publicado en la ruta <http://larebeca/recursos-humanos/AdministracionPersonal/Paginas/Procesos-de-Encargos-2025.aspx> y con las siguientes actividades:

1. Publicación y apertura de la Convocatoria a través de comunicaciones internas y/o correo electrónico
2. Manifestación de interés por parte de los funcionarios de carrera administrativa habilitados para participar en el proceso de encargo. A través del correo electrónico: provisionencargos@dn.gov.co
3. Análisis y publicación de las respuestas a las observaciones recibidas al proceso
4. Publicación de la modificación del estudio de verificación de requisitos, en el caso en que se consideren ajustes o validación del estudio inicial
5. Manifestación de interés sobre la modificación del estudio de verificación de requisitos, a través del correo electrónico: provisionencargos@dn.gov.co
6. Publicación informe consolidado de resultados definitivos del proceso de encargos
7. Publicación del acta de liberación
8. Elaboración y trámite de actos administrativos de encargo por derecho preferencial del nivel profesional
9. Publicación de los actos administrativos de encargo por derecho preferencial del nivel profesional
10. Período estimado de posesión

Asimismo, se evidenció que estas actividades fueron planificadas para su ejecución desde el 20/11/2025 y hasta el 9/01/2026, sin embargo, se realizó una modificación ampliando la fecha de posesión al 16/01/2026; igualmente publicados los soportes con información sobre los requisitos y funciones de los empleos, vacantes disponibles, estudio de requisitos de aptitudes y habilidades, EDL, antecedentes, asignación salarial de cada empleo.

Los cargos en estado de vacantes a ofertar en el proceso de encargos 2025-2, fueron (7) que corresponden (4) del nivel profesional, (3) técnico y (2) asistencial, como se observa a continuación:

No.	Dependencia	Nombre Empleo	Código	Grado	Nivel	Ficha	Tipo de vacante
1	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Profesional Especializado	2028	12	Profesional	SGTH202822-02	Vacante definitiva (a partir del 1/01/2026)
2	DIRECCIÓN DE PROYECTOS E INFORMACIÓN PARA LA INVERSIÓN PÚBLICA	Profesional Especializado	2028	15	Profesional	DPIIP202815-03	Vacante definitiva
3	SUBDIRECCIÓN FINANCIERA	Profesional Especializado	2028	15	Profesional	SF202815-05	Vacante definitiva
4	SUBDIRECCIÓN FINANCIERA	Profesional Especializado	2028	15	Profesional	SF202815-07	Vacante definitiva
5	SUBDIRECCIÓN DE CONTRATACIÓN	Técnico Administrativo	3124	17	Técnico	SC312417-04	(2) Vacantes definitivas
6	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y RELACIONAMIENTO CON LA CIUDADANÍA	Secretario Ejecutivo	4210	15	Asistencial	ET421015-05	Vacante temporal
7	SUBDIRECCIÓN FINANCIERA	Auxiliar Administrativo	4044	15	Asistencial	SF404415-17	Vacante temporal

Fuente: Consulta <http://larebeca/recursos-humanos/AdministracionPersonal/Paginas/Procesos-de-Encargos-2025.aspx>

A partir de lo anterior, se tomó una muestra de (2) vacantes, con el fin de verificar el cumplimiento por parte de los funcionarios de carrera administrativa seleccionados, teniendo en cuenta los requisitos señalados en el manual de encargos (evaluación del desempeño y no haber sido sancionados) y manual de funciones (habilidades y competencias), con los siguientes resultados:

Empleo	Dependencia	Empleo Titular	Meses de experiencia	Formación académica	EDL	Antecedentes	Reporta fallos disciplinarios	Manifestación de interés
Profesional Especializado Código 2028 Grado 12	SGTH	Auxiliar Administrativo código 4044 grado 23	80.4	ADMINISTRADORA DE EMPRESAS + ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA	100	Sin antecedentes reportados.	NO se reportan fallos disciplinarios de carácter sancionatorio según certificación del 20/11/2025 emitida por la Jefe de Oficina de Control Interno Disciplinario	26/11/2025
Profesional Especializado Código 2028 Grado 15	DPIIP	Auxiliar Administrativo código 4044 grado 15	43,45	ADMINISTRADORA DE EMPRESAS + ESPECIALISTA EN GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA	100	Sin antecedentes reportados.	NO se reportan fallos disciplinarios de carácter sancionatorio según certificación del 20/11/2025 emitida por la Jefe de Oficina de Control Interno Disciplinario	26/11/2025

Fuente: Consulta <http://larebeca/recursos-humanos/AdministracionPersonal/Paginas/Procesos-de-Encargos-2025.aspx> y documentos compartidos por la SGTH

Por lo anterior, se observó:

- La publicación de la convocatoria en la intranet La Rebeca, con las condiciones del encargo y la presentación del Manual de Funciones y Competencias Laborales, así: Identificación del o los empleo(s) a proveer mediante encargo: denominación, nivel y grado, asignación básica, número de vacantes a proveer, descripción del perfil y las funciones a desarrollar, de conformidad con el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente, el tipo de vacante, si es una vacante temporal o definitiva.
- En la Intranet del DNP, el estudio de verificación que contiene la siguiente información:
 - Nombre del servidor público de carrera administrativa
 - Empleo de carrera del cual es titular
 - Formación académica
 - Experiencia relacionada, conforme al numeral 4.1.2. Estudio de verificación de cumplimiento de requisitos del Manual para la Provisión Transitoria a través de Encargos como Derecho Preferencial, CÓDIGO: M-TH-04 V3.
- Respecto a la experiencia fue verificada a través de la hoja de vida del SIGEP y en la historia laboral del expediente ORFEO el 22/01/2026, observando cumplimiento respecto a este requisito.

5.4 Inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera Administrativa

En el marco de la Circular Externa No 010 de 2020 de la CNSC, se señala que “De conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.2.7.3 del Decreto 1083 de 2015, una vez se originen las circunstancias que así lo determinen, las solicitudes de inscripción, actualización y cancelación deberán ser presentadas ante la CNSC únicamente por el Jefe de la Unidad de Personal o quien haga sus veces (...)”

Según el reporte de la SGTH respecto a la inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera Administrativa, se observó que en el período comprendido del 1/07/2025 al 31/12/2025, se realizaron ante la CNSC, las siguientes solicitudes:

Tipo solicitud	Total	Muestra de auditoría
Inscripción	78	7
Actualización	36	2
Cancelación	3	0
Comisión para desempeñar empleo LNR por inicio y por terminación	13	5
Total general	130	14

Fuente: Memorando 20266510038213 del 21/01/2026 SGTH
Muestra seleccionada según la caja de herramientas de la Guía de Auditoría Basada en Riesgos del DAFF.

Se observa que fueron presentadas ante la CNSC (130) solicitudes de anotación en el Registro Público de Carrera de los niveles de asesor, profesional, técnico y asistencial; de las cuales fueron (78) inscripciones, (36) actualizaciones, (3) cancelaciones y (13) comisiones para desempeñar empleos de LNR por inicio o terminación, de lo cual se tomó una muestra teniendo en cuenta el alcance del seguimiento, es decir, se validaron (14) solicitudes, que corresponden a (7) de inscripción, (2) de actualización y (5) por comisiones para desempeñar empleos de LNR.

La validación de la información respecto al reporte de anotación se realizó a través del vínculo <https://rpca.cnsc.gov.co/#/consultaRPCA>, el 23/01/2026, con los siguientes resultados:

No.	Cedula	Cargo	Resolución	Fecha Resolución	Concepto CNSC
Inscripción					
1	79602308	Profesional Especializado	7773	27/08/2025	Aprobado
2	1024497018	Profesional Universitario	7664	21/08/2025	Aprobado
3	17591675	Asesor	7664	21/08/2025	Aprobado
4	5340460	Profesional Universitario	7664	21/08/2025	Aprobado
5	52656957	Profesional Universitario	9770	3/10/2025	Aprobado
6	1031124289	Técnico Administrativo	13499	20/12/2025	Aprobado
7	40329870	Profesional Universitario	12962	16/12/2025	Aprobado
Actualización					
1	52768728	Profesional Especializado	7543	19/08/2025	Aprobado
2	16886150	Profesional Universitario	7665	22/08/2025	Aprobado
Comisiones para Desempeñar Empleos de LNR (inicio o terminación)					
1	74859955	Profesional Especializado (inicio)	10898	14/11/2025	Aprobado
2	53011858	Secretario Ejecutivo del Despacho (terminación)	6934	23/07/2025	Aprobado
3	87713030	Subdirector Administrativo y Financiero (terminación)	7632	21/08/2025	Aprobado
4	53011858	Secretario Ejecutivo del Despacho (inicio)	6934	23/07/2025	Aprobado
5	51921484	Secretario Ejecutivo (inicio)	9544	2/10/2025	Aprobado

Fuente: consulta <https://rpca.cnsc.gov.co/#/consultaRPCA> - 23/01/2026

Muestra seleccionada según la caja de herramientas de la Guía de Auditoría Basada en Riesgos del DAFP.

Por lo anterior, se evidenció que las (14) solicitudes de la muestra de auditoría, se encuentran con el debido reporte de anotación en el Registro Público de Carrera, dando el cumplimiento a los lineamientos establecidos en la Circular Externa 010 de 2020 de la CNSC y a la Directiva 015 de 2022 de la PGN.

5.5 Conformación de las Comisiones de Personal

La Circular Externa 0010 de 2020 de la CNSC señala que:

“La Comisión de Personal es un órgano colegiado de dirección y gestión del empleo público y de la gerencia pública, de carácter bipartito. Está conformada por dos representantes de la entidad designados por el nominador y dos representantes de los empleados elegidos por votación directa de éstos, por un periodo de dos (2) años contados a partir de la fecha de comunicación de la elección, conforme al artículo 2.2.14.2.13 del Decreto 1083 de 2015”

Así mismo, para la elección de los representantes de los empleados en la Comisión de Personal y sus suplentes, el Jefe de la entidad convocará a elecciones con una antelación no inferior a treinta (30) días hábiles al vencimiento del respectivo periodo, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 2.2.14.2.1 del Decreto 1083 de 2015. De conformidad con lo expuesto, el Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, velará por la debida conformación de las Comisiones de Personal y porque se convoque a elecciones de los representantes de los empleados y sus suplentes en los términos de ley.”

Se observó que mediante la Resolución No.2894 del 8/08/2025 "Por medio de la cual se convoca y establece el procedimiento para las elecciones de los representantes de los empleados ante la Comisión de Personal del Departamento Nacional de Planeación, para el periodo 2025-2027"; se convocó a los funcionarios interesados en participar en este proceso y se determinó: Fecha y objeto de la convocatoria, funciones de la Comisión de Personal, calidades que deben acreditar los aspirantes, unidad o dependencia en la cual se inscribirán los candidatos, requisitos para la inscripción y plazos para hacerla, lugar, día y hora en que se abrirá y se cerrará la votación y lugar, día y hora en que se efectuará el escrutinio general y la declaración de la elección.

En concordancia con la citada convocatoria se publicó el 9/08/2025 el listado de candidatos inscritos a través de la intranet y el correo institucional, y se llevó a cabo la jornada de votación virtual a través de "MiCuentaSRH" del sistema Kactus el 8/09/2025 realizando el respectivo escrutinio, y con los resultados de (150) votos según Acta de Cierre del Proceso de Votación y Escrutinios Elecciones Comisión

de Personal, suscrita el 8/09/2025 y mediante Resolución No.3618 del 9/10/2025, se conformó la Comisión de Personal del Departamento Nacional de Planeación para un periodo de dos (2) años comprendido entre los años 2025 y 2027, así:

» **Representantes de los empleados:**

Principales: (2) funcionarios
Suplentes: (2) funcionarios

» **Representantes de la administración:**

Principales: Director Administrativo y Financiero (Código 100 Grado 22) de la Dirección Corporativa y Subdirector Técnico (Código 0150 Grado 20) de la Subdirección de Evaluación
Suplentes: Asesor (Código 1020 Grado 16) de la Dirección General y Asesor (Código 1020 Grado 13) de la Subdirección General de Prospectiva y Desarrollo Nacional

Por lo anterior, se evidenció cumplimiento del Capítulo 1. CONFORMACIÓN DE LAS COMISIONES DE PERSONAL, artículo 2.2.14.1.1 Conformación de la Comisión de Personal del Decreto 1083 de 2015, según Resolución No.3618 del 9/10/2025; sin embargo, se recomienda su publicación para conocimiento de los empleados del DNP, teniendo en cuenta que al consultar <https://planeacionnacional.sharepoint.com/sites/TalentoHumano/SitePages/Comisi%C3%B3n-de-Personal.aspx> se encuentra cargada la Resolución de la anterior Comisión de Personal.

De otra parte, y según Memorando 20266510025733 del 16/01/2026, se identificó que la Comisión de Personal durante el segundo semestre 2025, adelantaron (3) sesiones ordinarias según Actas 8 del 24/07/2025, 9 del 29/08/2025 y 10 del 26/09/2025, no obstante, al consultar en el SGD ORFEO el expediente 202565000403500001E "Actas de Comisión de Personal 2025" el 22/01/2026, no se registra el archivo de estos documentos, razón por la cual, se recomienda asegurar el cumplimiento de la Política de Gestión Documental respecto a la conservación de los documentos producidos en el repositorio oficial del DNP, en aras de evidenciar el cumplimiento de las funciones asignadas y preservar la memoria institucional. (APCM 24-085)

Asimismo, y conforme a las funciones descritas en el numeral 2 del artículo 16 de la Ley 909 de 2024, se observó que en las sesiones de la Comisión de Personal, se abordaron temas relacionados con los procesos de encargo y evaluación de desempeño; en este mismo sentido, se evidenció dentro de los temas tratados los radicados 20256630475472, 20256630471712, 20256630458932 y 20256631146942, donde fueron deliberadas y como resultado su traslado a la SGTH.

De las anteriores radicados, se evidenció que el 20256630471712 del 15/05/2025 corresponde a una Queja, observándose respuesta dentro de los términos de ley y mediante memorando 20256500400731. Respecto al número 20256631146942 del 19/12/2025 se evidenció en el SGD ORFEO que fue reasignado a la SGTH, Secretaría General y al Grupo de Instrucción Disciplinaria, para su gestión y trámite, razón por la cual, se recomienda atender la petición conforme a sus competencias.

6. CONCLUSIONES

La provisión de cargos de carrera administrativa mediante concursos de méritos, tanto de ascenso (35) como abiertos (115), han sido provistos y los elegibles han tomado posesión y se encuentran con registro público de carrera.	¿SE COMUNICARON LOS RESULTADOS?		
	SI	NO	RADICADO
La planta temporal del SGR establecida mediante el Decreto 1698 de 2023, presentó a 31/12/2025 de los 367 (100%) cargos creados, la provisión de 183 (50%) que corresponden a 7 (1,91%) del nivel asesor y 176 (47,96%) del nivel profesional y 184 (50%) vacantes, de las cuales 6 (1,63%) son del nivel asesor y 178 (48,50%) del nivel profesional.			
En el desarrollo de las actividades propias del proceso de selección de personal, se han implementado herramientas de control que describen el estado de las etapas del concurso de méritos, identificando el estado de cada uno de los cargos que se encuentran provistos y por proveer.			
La concertación y evaluación de los acuerdos de gestión y de desempeño laboral de carrera administrativa y periodo de prueba, se encuentran conforme al término de la Resolución 1472 de 2024; sin embargo, se identificaron concertaciones de acuerdos de gestión no archivadas en los expedientes electrónicos de SGD ORFEO. (APCM 24-085)			
Se encuentra en ejecución la APCM 25-087 como resultado del seguimiento al cumplimiento de la circular 010 de 2020 corte junio 30 de 2025, por incongruencia en los artículos 7 y 14 de la Resolución 0224 de 2018 sobre los plazos para la presentación de la evaluación del desempeño laboral en periodo de prueba.			

Se adelantó el proceso de encargo 2025-2, evidenciando cumplimiento con la publicación de la convocatoria en la intranet La Rebeca, con las condiciones del encargo y la presentación del Manual de Funciones y Competencias Laborales, conforme al Manual para la provisión transitoria a través de encargos como derecho preferencial.			
Se presentaron ante la CNSC (130) solicitudes de anotación en el Registro Público de Carrera, de las cuales son (78) inscripciones, (36) actualizaciones, (3) cancelaciones y (13) comisiones para desempeñar empleos de LNR por inicio o terminación; encontrándose en estado de aprobación según consulta en el RPCA.			
Se evidenció cumplimiento de lo señalado en el Capítulo 1. CONFORMACIÓN DE LAS COMISIONES DE PERSONAL, artículo 2.2.14.1.1 del Decreto 1083 de 2015, según Resolución 3618 del 9/10/2025 mediante la cual se conformó la Comisión de Personal del DNP para un periodo de dos (2) años comprendido entre los años 2025 y 2027, una vez surtido el proceso de convocatoria y elección.			
Se identificó que la Comisión de Personal durante el segundo semestre 2025, adelantaron (3) sesiones ordinarias según Actas 8, 9 y 10 del 2025, no obstante, en el expediente SGD ORFEO 202565000403500001E "Actas de Comisión de Personal 2025", no se registra su archivo (APCM 24-085)			
Se evidenció la radicación ante la Comisión de Personal de las peticiones 20256630475472, 20256630471712, 20256630458932 y 20256631146942, donde fueron deliberadas y como resultado su traslado a la SGTH; de los cuales el 20256631146942 del 19/12/2025, fue reasignado para gestión y trámite a la SGTH, SG y el Grupo de Instrucción Disciplinaria; sin embargo, no se observó la respectiva respuesta.			
7. RECOMENDACIONES			
<ul style="list-style-type: none"> » Garantizar el uso de las listas de elegibles, de acuerdo con la Ley 909 de 2004, Ley 1960 de 2019, Decreto 1083 de 2015 y demás criterios y circulares relacionadas con el uso de las listas de elegibles. » Tomar las acciones pertinentes para la gestión oportuna en cumplimiento con la necesidad de personal, según el Decreto 1698 de 2023, mediante el cual se creó la planta temporal empleos destinada al desarrollo de actividades específicas con la administración y fortalecimiento del Sistema General de Regalías. » Asegurar que la información producida en el marco de los procesos de selección de personal se encuentre controlada con las respectivas TRD de la SGTH y sus Grupos Internos de Trabajo; así como con su conservación en el SGD ORFEO conforme a las políticas de gestión documental implementadas en el DNP a través del Manual para la Gestión de Documentos y Administración de Archivos y el Acuerdo AGN 001 de 2024. (APCM 24-085) » Gestionar los conocimientos claves (tácitos y explícitos) de la dependencia, con el fin de evitar pérdida de la información que impacte la trazabilidad de los procesos de selección de personal y que permitan a su vez la toma de decisiones a partir de la evidencia y la información disponible, teniendo en cuenta la gestión de cambios respecto a la rotación del personal directivo y contratistas. » Continuar realizando seguimiento a los registros de la evaluación del desempeño laboral (EDL) y de los Acuerdos de Gestión, antes del vencimiento de los términos de la CNSC y generar alertas preventivas a los evaluadores y a los evaluados que no hayan realizado la evaluación, para dar cumplimiento con el procedimiento Evaluación de Desempeño Laboral y Resoluciones 0224 de 2018 modificada por la 0491 de 2020 y 1472 de 2024 y el Anexo Guía para la Gestión de Proyectos Innovadores en el marco de la Gerencia Pública 4.0. de la OAP. » Fortalecer los mecanismos de control y seguimiento establecidos en la APCM 25-087, orientados a corregir la incongruencia normativa detectada en la Resolución 224 de 2018 y prevenir riesgos en la aplicación de los plazos para la evaluación del desempeño laboral en período de prueba. » Revisar la pertinencia de identificar riesgos y diseñar controles suficientes y efectivos, tendientes a mitigar, prevenir y evitar la materialización de riesgos asociados a la Circular Externa 010 de 2020 de la CNSC, como es la Evaluación de Desempeño Laboral. » Continuar con la planeación conjunta y armónica con la Comisión Nacional del Servicio Civil, para que se continúe con las etapas de la provisión de los cargos reportados en la OPEC por el DNP, así como también, tener en cuenta la apropiación de los recursos que son requeridos para cofinanciar y cubrir los costos del proceso de selección. 			

- » Atender conforme a su competencia, la petición con radicado 20256631146942 del 19/12/2025, reasignada a la SGTH, Secretaría General y al Grupo de Instrucción Disciplinaria, para su gestión y trámite, según consulta en el SGD ORFEO.
- » Cumplir con lo señalado en la Ley 909 de 2004 y demás normatividad, respecto a la provisión de los cargos que surtieron el proceso de selección por parte de la CNSC identificado como ENTIDADES DEL ORDEN NACIONAL 2022 (SIMO); así como también, con las políticas de operación interna implementadas en el DNP para regular el sistema del empleo público.
- » Continuar fortaleciendo los controles para dar cumplimiento a las disposiciones contenidas en la Circular Externa 010 de 2020 y Directiva 015 del 30/08/2022 y propender por la colaboración interinstitucional y armónica en el apoyo de la vigilancia al cumplimiento de las normas de Carrera Administrativa.
- » Continuar fortaleciendo el ejercicio de concertación de acuerdos de gestión, conforme a la Resolución 1472 de 2024 del DNP y la Circular Externa 100-004-2024 del DAFP del 7/02/2024, donde se establecen los criterios para la implementación del Nuevo Modelo de Gerencia Pública y de Acuerdos De Gestión Hacia La Gerencia Pública 4.0, así mismo aplicar la metodología establecida por la OAP en el Anexo Guía para la Gestión de Proyectos Innovadores en el marco de la Gerencia Pública 4.0.
- » Atender lo dispuesto en la Circular Externa 100-002-2026, mediante la cual se exhorta a las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional a gestionar el talento humano con responsabilidad y enfoque técnico antes de que entre en vigencia la *Ley de Garantías Electorales (Ley 996 de 2005)* a partir del 31 de enero de 2026.

ELABORADO POR:	APROBADO POR:
Yor Mary Segura Calderón Dennis Adriana Torres Losada Auditores OCI	Ricardo Bogotá Camargo Jefe Oficina de Control Interno