

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	7
5.3 Procesos de Provisión Transitoria	11
5.4 Inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera Administrativa	13
5.5 Conformación de las Comisiones de Personal	13
6. CONCLUSIONES	14
7. RECOMENDACIONES	15
<i>OPORTUNIDADES DE MEJORA</i>	16

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 enero al 30 de junio de 2025, en relación con el cumplimiento de la Circular Externa No. 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 emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil 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 emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, asunto: Procedimiento y requisitos para solicitar anotaciones y correcciones en el Registro Público de Carrera Administrativa.
- » Circular 004 del 30 de junio de 2016 emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, 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 emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, 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 emitida por la Procuraduría General de la Nación, 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”*.

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 período 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.
- » Mediante memorando 20253400146263 del 17/06/2025 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 1/01/2025 al 30/06/2025, para lo cual la SGTH a través del memorando 20256500163743 del 11/07/2025 emitió la respectiva respuesta.
- » 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	1/01/2025 al 30/06/2025																														
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																																
1. Proceso de Selección de Personal																																
2. Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral																																
3. Procesos de Provisión Transitoria																																
4. Inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera Administrativa																																
5. Conformación de las Comisiones de Personal																																
ANÁLISIS, VALIDACIÓN Y RESULTADO																																
5.1 Proceso de selección de personal																																
<p>De acuerdo con la Circular 010 de 2020 de la CNSC, donde se informa que:</p> <p style="padding-left: 40px;"><i>“... 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 procesos de selección cerrados y mixtos”</i> (Subrayado fuera de texto).</p> <p>Adicional a lo anterior, la Directiva 015 de 2022 de la PGN señala que las entidades deberán <i>“...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.”</i></p> <p>a. 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:</p> <p>Concurso de méritos ascenso</p> <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 el Director General del DNP el 22/05/2024, quienes tomaron posesión y cuentan con registro público de carrera. <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <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> <p style="font-size: small; text-align: center;">Fuente: Información suministrada por la SGTI mediante Instrumento de seguimiento con corte 25/07/2025 Resolución 15221 del 12/09/2024 *</p>			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																											

- 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".

Mediante memorando 20246501107071 del 19/09/2024, el DNP solicitó a la Dirección de Administración de Carrera Administrativa de la CNSC, el estudio técnico para determinar la viabilidad de uso de la lista de elegibles para su provisión, solicitud que fue reiterada mediante oficio 20256500447261 del 20/06/2025, es decir, nueve meses después de la solicitud inicial, por lo tanto, se recomienda ser oportunos en los trámites para hacer uso de las listas de elegibles.

- Entre el 10 de febrero y el 20 de junio de 2025, la CNSC expidió las Resoluciones por las cuales se actualiza el Registro Público de Carrera Administrativa de los (24) elegibles nombrados; verificando a través del vínculo <https://rpca.cnsc.gov.co/#/consultaRPCA>, con los siguientes resultados de la muestra, así:

No.	Denominación	Código	Grado	Radicado	Resolución	Fecha Resolución	Concepto CNSC
Inscripción							
1	Asesor	1020	13	2025RE020600	814	2025-02-10	Aprobado
2	Profesional Especializado	2028	15	2025RE019579	1031	2025-02-21	Aprobado
3	Profesional Especializado	2028	24	2025RE020781	1031	2025-02-21	Aprobado
4	Profesional Especializado	2028	24	2025RE023529	1031	2025-02-21	Aprobado
5	Profesional Especializado	2028	24	2025RE023527	1031	2025-02-21	Aprobado
6	Profesional Especializado	2028	24	2025RE023524	1031	2025-02-21	Aprobado
7	Profesional Especializado	2028	24	2025RE020866	1031	2025-02-21	Aprobado

Fuente: consulta <https://rpca.cnsc.gov.co/#/consultaRPCA> - 25/07/2025

Muestra seleccionada según la caja de herramientas de la Guía de Auditoría Basada en Riesgos del DAFF. (Equipo auditor OCI)

Concurso de méritos abierto

Estado de la provisión (Modalidad Abierto)											
Nivel jerárquico	Vacantes Ofertadas	Prorroga	Poseción	En periodo de prueba	Terminación periodo de prueba	Registro Público de Carrera Administrativa	Pendiente Registro Público de Carrera Administrativa	No acepta/no se posesiona (En trámite resolución derogatoria)	Demanda	Pendiente Poseción	Uso de listas
Asesor	3	1	3	-	3	2	1	-	-	-	-
Profesional	104	38	83	8	75	57	18	10	2	6	1
Técnico	8	6	8	3	5	5	-	-	-	-	-
Total	115	45	94	11	83	64	19	10	2	6	1

Fuente: Información suministrada por la SGTH mediante Instrumento de seguimiento con corte 25/07/2025

- 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.

Por lo anterior, (2) de los cargos se encuentran en periodo de prueba y la OPEC 181605 en trámite de Derogatoria.

- (93) elegibles han tomado posesión, de los cuales (80) superaron el periodo de prueba, (63) cuentan con inscripción de Registro Público de Carrera Administrativa y (19) se encuentran en trámite de inscripción, los (11) restantes no han terminado el período de prueba.

- (6) posesiones se encuentran programadas entre los meses de julio y octubre de 2025, del nivel profesional (OPEC 186072, 186092, 181600, 186092, 186060 y 186103), por prorrogas.
- (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).
- (5) resoluciones de nombramiento se encuentran en trámite de firma (OPEC 181599, 185473, 181614, 181614 y 181579).
- De las (119) vacantes definitivas de la planta de personal del DNP surgidas con posterioridad a la convocatoria realizada a través del Acuerdo No. 62 de 2022 y sus modificatorios por la CNSC del proceso en modalidad ascenso, mediante memorando 20246501034311 del 5/09/2024, el DNP solicitó a la Dirección de Administración de Carrera Administrativa de la CNSC, el estudio técnico para determinar la viabilidad de uso de la lista de elegibles para su provisión, observando según radicado 2025RS023920 del 28/02/2025 la CNSC autorizó el uso de una lista de elegibles para proveer (1) vacante (Código SIMO 152403) definitiva no ofertada en el proceso de selección, manifestando que (118) vacantes no existen equivalencias con los empleos ofertados.

Por otra parte, mediante radicado 20256500447301 del 20/06/2025 el DNP solicitó a la Dirección de Administración de Carrera Administrativa de la CNSC, el estudio técnico para determinar la viabilidad de uso listas de elegibles para la provisión de (27) vacantes definitivas de la planta de personal, surgidas entre los meses de septiembre de 2024 y junio de 2025, sin embargo, a la fecha de este informe la entidad no ha recibido respuesta.

Resoluciones de derogatoria

OPEC	Denominación empleo	Código	Grado	Dependencia	Resolución CNSC	Fecha publicación	Fecha firma	Comunicación CNSC firma	Solicitud de exclusión	Resolución DNP	Fecha de comunicación	Aceptación / rechazo	Fecha de aceptación /rechazo	Solicitud prórroga	Oficio prórroga	Estado Resolución deroga
181573	Profesional universitario	2044	10	Subdirección de Evaluación	Resolución No. 11431 del 14/05/2024	16/05/2024	24/05/2024	24/05/2024	NO	Resolución 5278 de 21/11/2024	22/11/2024	No se presentó a la posesión	06/12/2024	Si - 90 días hábiles	Oficio 20246501429331 del 17 de diciembre de 2024	En trámite de firma 28/07/2025
186094	Profesional universitario	2044	10	Subdirección Financiera	Resolución No. 11494 del 14/05/2024	16/05/2024	24/05/2024	24/05/2024	NO	Resolución 5256 de 21/11/2024	22/11/2024	No se presentó a la posesión	04/12/2024	N/A	Oficio 20246501432511 del 23 de diciembre de 2024	En trámite de firma
186060	Profesional especializado	2028	15	Dirección de Estrategia Regional	Resolución No. 12332 del 28/05/2024	30/05/2024	11/06/2024	11/06/2024	NO	Resolución 1823 de 17/07/2024	03/08/2024	Desistió	20 de agosto de 2024 / 22 de agosto de 2024 / 15 de enero de 2025	SI	20246500964311 del 27 de agosto de 2024	28/07/2025
181647	Profesional especializado	2028	19	Subdirección de Justicia	Resolución No. 11484 del 14/05/2024	16/05/2024	24/05/2024	24/05/2024	NO	Resolución 5255 de 21/11/2024	22/11/2024	No se presentó a la posesión	04/12/2024	Si - 90 días hábiles	Oficio 20246501430051 del 17 de diciembre de 2024	En trámite de firma
181605	Profesional especializado	2028	13	Subdirección de Empleo y Seguridad Social	Resolución No. 11455 del 14/05/2024	16/05/2024	23/01/2025	23/01/2025	SI	Resolución 1222 de 28/03/2025	31/03/2025	No se manifestó	N/A	N/A	N/A	28/07/2025
186071	Profesional universitario	2044	10	Dirección de Estrategia Regional	Resolución No. 11503 del 14/05/2024	16/05/2024	24/05/2024	24/05/2024	NO	Resolución 1913 de 13/05/2025	19/05/2025	Rechazó	05/06/2025 manifestó que no acepta	N/A	N/A	En trámite de firma
186071	Profesional universitario	2044	10	Dirección de Estrategia Regional	Resolución No. 11503 del 14/05/2024	16/05/2024	24/05/2024	24/05/2024	NO	Resolución 1914 de 13/05/2025	19/05/2025 y 10/06/2025	No se manifestó	N/A	N/A	N/A	28/07/2025
181607	Profesional especializado	2028	13	Subdirección de Planeación Territorial	Resolución No. 11457 del 14/05/2024	16/05/2024	24/05/2024	24/05/2024	NO	Resolución 1922 de 13/05/2025	19/05/2025 y 11/06/2025	No se manifestó	N/A	N/A	N/A	En trámite de firma

Por lo anterior se observó:

- (8) Resoluciones de derogatoria se encuentran en trámite de firma (OPEC 181573, 186094, 186060, 181647, 181605, 186071, 186071 y 181607), si bien se han completado gran parte de los procesos (publicación, firmeza, comunicación de la resolución DNP, etc.), la formalización final de los nombramientos o las acciones de derogación aún están pendientes.
- (4) OPEC 181573, 186094, 181647 y 186071 no se presentaron a la posesión, rechazaron el cargo o solicitaron prórroga, esto indica lo que podría llevar a la necesidad de utilizar las listas de elegibles o iniciar un nuevo proceso y (1) OPEC 186060 desistió.
- (3) OPEC 181605, 186071 y 181607, indican que los candidatos "No se manifestó", es decir, que no respondieron a las comunicaciones, lo que resulta en la pérdida del derecho al nombramiento y la utilización de la lista de legibles.

Por lo anterior se recomienda:

- » Continuar fortaleciendo la formalización de nombramientos y así dar celeridad a los trámites administrativos para la firma y comunicación de las resoluciones pendientes, con el fin de evitar demoras en la incorporación del nuevo personal.
- » 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.

• **Vacantes reportadas en el SIMO 4.0 de la CNSC**

Según la información de la SGTH a 30/06/2025, se encuentran reportadas (149) vacantes definitivas en el aplicativo SIMO 4.0 de la CNSC, conforme al artículo 2 de la Ley 1960 de 2019 "(...) La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función (...)", distribuidas por niveles así: Asesor (33), profesional (63), Técnico (6) y Asistencial (47).

• **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: "Dentro de la programación presupuestal de la Subdirección de Gestión de Talento Humano, no se cuenta con recursos asignados para el desarrollo de procesos de selección vigentes y futuros durante la presente vigencia."

- b. **Planta temporal Sistema General de Regalías:** De acuerdo con el Decreto No. 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 el Director 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 los siguientes cargos con corte a 30/06/2025, así:

Nivel jerárquico	No. de empleos	No. de cargos provistos	No. de cargos vacantes
Asesor	13	10	3
Profesional	354	176	178
Total	367	186	181

Fuente: Memorando 20256510019373 del 24/01/2025 SGTH

Por lo anterior, se observa que la planta temporal del SGR se encuentra en un 49% sin cargos por proveer, razón por la cual, se recomienda adelantar acciones para la gestión de los recursos asignados, y de esta manera cumplir con lo señalado en 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.

De otra parte, 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 y que de igual manera se constituye como evidencia oficial del ejercicio de las funciones públicas y/o actividades en la administración de personal, razón por la cual, deben ser organizadas, inventariadas y conservadas según la necesidad de la dependencia o requerimiento de ley, 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.

Así como también, se evidenció en sesión del 25/07/2025 con el GGP de la SGTH, que en el desarrollo de las actividades propias del proceso de selección de personal, los colaboradores han implementado herramientas de control que describen el estado de las etapas del concurso de méritos, razón por la cual y de acuerdo con la gestión de cambios respecto a la rotación del personal directivo y contratistas, se recomienda gestionar estos conocimientos claves (tácitos y explícitos) de la dependencia, con el fin de evitar pérdida de la información, desorganización, disponibilidad que impacten que la trazabilidad de los procesos de selección de personal, que permitan a su vez la toma de decisiones a partir de la evidencia y la información disponible.

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.

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 Acuerdos de Gestión Gerentes Públicos.

Se tomó una muestra de (7) funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción (66), así como los resultados del I ciclo de auditorías internas OCI con enfoque integral de la vigencia 2025, presentando los siguientes resultados:

No.	Cargo	Dependencia	Jeje Inmediato	Fecha de posesión	Expediente ORFEO	Fecha de Concertación	Fecha envío a SGTH concertación	Pilares Nuevo Modelo Gerencia Pública 4.0
Resultados pruebas de auditorías seguimiento Circular 010 de 2020 – 30/06/2025								
1	Jefe Oficina de Tecnología y Sistemas de Información	OTSI	Director General	17/07/2024	202565100309500002E	28/02/2025	28/02/2025	Se observó cumplimiento con el nuevo modelo de gerencia pública 4.0 del (DAFP, 2024); evidenciando los (4) pilares del modelo de gerencia pública
2	Director Administrativo y Financiero	DC	Subdirección de Inversiones Sociales y de la Administración del Estado	17/02/2025	202565100309500057E	30/05/2025	No se observó en el SGD ORFEO	Se observó cumplimiento con el nuevo modelo de gerencia pública 4.0 del (DAFP, 2024); evidenciando los (4) pilares del modelo de gerencia pública
3	Director Técnico	DPII	SGISE-Subdirección General de Inversiones, Seguimiento y Evaluación	24/08/2023	202565100309500036E	28/02/2025	28/02/2025	Se observó cumplimiento con el nuevo modelo de gerencia pública 4.0 del (DAFP, 2024); evidenciando los (4) pilares del modelo de gerencia pública.
4	Subdirector Técnico	SP	Director de Proyectos e Información para la Inversión Pública	1/11/2024	202565100309500037E	28/02/2025	28/02/2025	Se observó cumplimiento con el nuevo modelo de gerencia pública 4.0 del (DAFP, 2024); evidenciando los (4) pilares del modelo de gerencia pública
5	Subdirector Técnico	SBPIN	Director de Proyectos e Información para la Inversión Pública	18/02/2022	202565100309500038E	28/02/2025 Modificado 15/05/2025	28/02/2025	Se observó cumplimiento con el nuevo modelo de gerencia pública 4.0 del (DAFP, 2024); evidenciando los (4) pilares del modelo de gerencia pública
6	Director Técnico	DPIP	Subdirectora General de Inversiones, Seguimiento y Evaluación	23/05/2023	202565100309500039E	28/02/2025	28/02/2025	Se observó cumplimiento con el nuevo modelo de gerencia pública 4.0 del (DAFP, 2024); evidenciando los (4) pilares del modelo de gerencia pública
7	Subdirector Técnico	SAR	Dirección de Gestión y Promoción del Sistema General de Regalías	19/12/2024	202565100309500055E	24/02/2025	28/02/2025	Se observó cumplimiento con el nuevo modelo de gerencia pública 4.0 del (DAFP, 2024); evidenciando los (4) pilares del modelo de gerencia pública
Resultados Auditorías I Ciclo OCI 2025								
8	Subdirector Técnico	SGP	Director de Gestión y Promoción del Sistema General de Regalías – DGP	25/06/2024	202465100309500001E	24/09/2024	24/09/2024	
9	Subdirector Técnico	SSD	Director de Seguimiento, Evaluación y Control del SGR - DSEC	7/02/2023	202465100309500060E	18/10/2024	21/10/2024	Se observó cumplimiento con el nuevo modelo de gerencia pública 4.0 del (DAFP, 2024); evidenciando los (4) pilares del modelo de gerencia pública
10	Subdirector Técnico	SC	Director de Seguimiento, Evaluación y Control del SGR - DSEC	2/07/2024	202465100309500061E	18/10/2024	21/10/2024	
11	Subdirector Técnico Código 0150 grado 20	SOT	Director de Ordenamiento y Desarrollo Territorial - DODT	16/01/2023	202565100309500052E	28/02/2025	28/02/2025	Pilar de Productividad Social a. Proyecto de Innovación Pública: DODT: se identificó un compromiso relacionado con el producto 6754, sin embargo, no se identificaron actividades definidas en los criterios del anexo de la OAP relacionadas con la Adaptabilidad al cambio o Gestión del Conocimiento y comunicación asertiva.
12	Subdirector Técnico	SFFT	Director de Descentralización y Fortalecimiento Fiscal - DFFF	19/06/2024	202565100309500049E	26/02/2025 Modificado 04/04/2025	26/02/2025	Se observó cumplimiento con el nuevo modelo de gerencia pública 4.0 del (DAFP, 2024); evidenciando los (4) pilares del modelo de gerencia pública
13	Director Técnico	DFFF	Subdirector General de Descentralización y Desarrollo Territorial - SGDDT	30/04/2024	202565100309500047E	28/02/2025	19/03/2025	Pilar de Productividad Social a. Proyecto de Innovación Pública: Se identificó un compromiso relacionado con el producto del PA 6833, sin embargo, este no cumple con lo definido en el Anexo Guía para la Gestión de Proyectos Innovadores en el marco de la Gerencia Pública 4.0 de la OAP, con el mínimo de 5 actividades que debería tener la formulación de un proyecto innovador, adicionalmente, no se identificaron actividades relacionadas con los criterios definidos en el anexo: Adaptabilidad al cambio, Experimentación e Iteración o Gestión del Conocimiento y comunicación asertiva.

14	Director Técnico	DEE	Subdirectora General de Inversiones, Seguimiento y Evaluación - SGISE	29/09/1995	202565100309500033E	28/02/2025 Modificado 09/04/2025	3/03/2025	Pilar de Productividad Social a. Proyecto de Innovación Pública: DEE: se identificó un compromiso relacionado con el producto 6937, sin embargo, no se identificaron actividades definidas en los criterios del anexo de la OAP relacionadas con la Adaptabilidad al cambio.
15	Subdirector Técnico	SPF	Dirección de Desarrollo Social - DDS	17/07/2024	202565100309500012E	28/02/2025	28/02/2025	Pilar de Productividad Social a. Proyecto de Innovación Pública: Se identificó un compromiso en la definición del proyecto relacionado con la formulación e implementación de un proceso para la modelación y documentación de los procesos técnicos que se adelantan en la Subdirección de Pobreza y focalización, sin embargo, no se identifican actividades definidas en los criterios del anexo de la OAP relacionadas con Experimentación o iteración y Adaptabilidad al cambio. Compromiso orientado a la interiorización del Código de Integridad: Se identificó el compromiso "promover el reconocimiento de las capacidades y saberes diferenciales de los y las integrantes el cual tiene 4 actividades del equipo de trabajo y potenciar su desarrollo, desde un enfoque diferencial y de equidad de género", asociadas al reconocimiento de capacidades y saberes diferenciales de las personas que integran el equipo de la Subdirección y las estrategias para potenciar esto. Sin embargo, tanto el compromiso como las actividades que se derivan de este, no son coherentes con lo establecido en la Resolución 1472 de 2024 para este Pilar, donde se indica que se debe contemplar un compromiso orientado a la interiorización del Código de Integridad de la Entidad.
16	Subdirector Técnico	SDS	Dirección de Desarrollo Social - DDS	1/08/2024	202565100309500010E	28/02/2025	28/02/2025	Se observó cumplimiento con el nuevo modelo de gerencia pública 4.0 del (DAFP, 2024); evidenciando los (4) pilares del modelo de gerencia pública
17	Subdirector Técnico	SMUR	Dirección de Infraestructura y Energía Sostenible	17/07/2023	202565100309500006E	28/02/2025	28/02/2025	Se observó cumplimiento con el nuevo modelo de gerencia pública 4.0 del (DAFP, 2024); evidenciando los (4) pilares del modelo de gerencia pública
18	Subdirector Técnico	SITN	Dirección de Infraestructura y Energía Sostenible	21/11/2023	202565100309500004E	28/02/2025	3/03/2025	Se observó cumplimiento con el nuevo modelo de gerencia pública 4.0 del (DAFP, 2024); evidenciando los (4) pilares del modelo de gerencia pública
19	Director Técnico	DIES	Subdirector de Prospectiva y Desarrollo Nacional	26/10/2022	202565100309500003E	28/02/2025	28/02/2025	Se observó cumplimiento con el nuevo modelo de gerencia pública 4.0 del (DAFP, 2024); evidenciando los (4) pilares del modelo de gerencia pública
20	Director Técnico	DGDHP	Subdirector de Prospectiva y Desarrollo Nacional	2/04/2024	202565100309500020E	28/02/2025	28/02/2025	Pilar de Productividad Social a. Proyecto de Innovación Pública: DGDHP: se observó el compromiso de fortalecimiento de los lineamientos de política y los instrumentos de planeación de largo y mediano plazo, con un enfoque integral entre el territorio y los sectores, compromiso que es el mismo objetivo institucional de la dependencia, "...la redacción de cada compromiso debe ser clara, medible, demostrable y concreta..." (Res 1472 de 2024).
21	DIRECTOR TÉCNICO	DSEPP	SGISE-Subdirección General de Inversiones, Seguimiento y Evaluación	28/05/2024	202565100309500044E	28/02/2025	28/02/2025	El Proyecto de Innovación Pública "Esquema de Seguimiento a los Compromisos del Gobierno Nacional con las comunidades" solo presenta tres actividades formuladas, lo que no permite evidenciar el cumplimiento de lo establecido en el Documento guía para la formulación de proyectos innovadores en la gerencia pública 4.0 anexo al Manual Operativo del Componente de Gestión del Conocimiento y la Innovación M-PG-10. El compromiso gerencial "Implementación de mejoras en el diseño y actualización de Sinergia", formulado para el pilar 2 Construcción de Integridad, no cumple con lo establecido en el Artículo 6, Pilares del modelo, de la Resolución 1472 de junio de 2024 que señala: "...En este pilar se debe contemplar un compromiso orientado a la interiorización del código de integridad del DNP...", toda vez que el compromiso está orientado a las mejoras del sistema de Sinergia y no al código de integridad. Finalmente, en el pilar "Desarrollo de Personas y Equipos", no se definen específicamente acciones o actividades que permitan establecer cómo el compromiso potencializará las habilidades de los colaboradores, competencias, destrezas y rasgos de comportamiento del equipo de trabajo de la DSEPP, señalados en el mismo numeral del Artículo 6 de la mencionada Resolución, toda vez que las actividades están orientadas a los actores nacionales y territoriales.
22	SUBDIRECTOR TÉCNICO	SS	Dirección de Seguimiento y Evaluación de Políticas Públicas - DSEPP	28/05/2024	202565100309500045E	28/02/2025	28/02/2025	No permite evidenciar el cumplimiento de lo establecido en la Resolución No. 1472 de 2024 por medio de la cual se establece el Modelo de Gerencia Pública y de Acuerdos de Gestión y del Anexo 1 "Documento Guía para la Formulación de Proyectos Innovadores en la Gerencia Pública 4.0 del Manual Operativo del Componente de Gestión del Conocimiento y la Innovación.

Fuente: Resultados pruebas de auditorías seguimiento Circular 010 de 2020 – 30/06/2025 / Resultados Auditorías I Ciclo OCl 2025
Muestra seleccionada según la caja de herramientas de la Guía de Auditoría Basada en Riesgos del DAFP. (Equipo auditor OCl)

Por lo anterior, se evidenció:

- » Para los (22) Gerentes Públicos, la concertación de los acuerdos de gestión de las vigencias 2024 y 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".
- » En las auditorías internas con enfoque integral del I ciclo de 2025 OCl, se verificaron (15) concertaciones de los acuerdos de gestión suscritos en la vigencia 2025, evidenciando cumplimiento de los criterios relacionados con los Pilares de 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. de la OAP.

Sin embargo, se identificaron en (7) concertaciones de las dependencias DODT, DDFD, DEE, SPF, DGDHP, DSEPP y SS, debilidades respecto a lo señalado en los criterios sobre el Pilar de Productividad Social (Proyecto de Innovación Pública) y Construcción de Integridad, de lo cual fueron suscritos los planes de mejoramiento **APCM 25-062** y **APCM 25-047**.

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 la OAP en el Anexo Guía para la Gestión de Proyectos Innovadores en el marco de la Gerencia Pública 4.0.

5.2.2. Evaluación de Acuerdos de Gestión Gerentes Públicos a Dic/2024.

Se tomó una muestra de (7) funcionarios sobre el total de los funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción (66), de lo cual se presentan los siguientes resultados:

No.	Cargo	Dependencia	Jeje Inmediato	Expediente ORFEO	Fecha de Evaluación	Fecha envío a SGTH evaluación
Memorando 20256500163743 11/07/2025 SGTH						
1	Jefe Oficina de Tecnología y Sistemas de Información	OTSI	Director General	202465100309500003E	26/03/2025	1/04/2025
2	Director Administrativo y Financiero	DC	Subdirección de Inversiones Sociales y de la Administración del Estado	202465100309500062E	31/03/2025	7/04/2025
3	Director Técnico	DPIP	SGISE-Subdirección General de Inversiones, Seguimiento y Evaluación	202465100309500044E	3/02/2025	3/02/2025
4	Subdirector Técnico	SP	Director de Proyectos e Información para la Inversión Pública	202465100309500045E	28/02/2025	No se evidenció
5	Subdirector Técnico	SBPIN	Director de Proyectos e Información para la Inversión Pública	202465100309500046E	No se evidenció	No se evidenció
6	Director Técnico	DPIP	Subdirectora General de Inversiones, Seguimiento y Evaluación	202465100309500047E	3/02/2025	No se evidenció
7	Subdirector Técnico	SAR	Dirección de Gestión y Promoción del Sistema General de Regalías	202465100309500059E	28/03/2025	No se evidenció

Fuente: Memorando 20256500163743 11/07/2025 SGTH – Disco S:\2050 SRH Subdirección de Recursos Humanos\2051 GGP Grupo Gestión Personal\EVALUACION DE DESEMPEÑO\EDL - ACUERDOS 2025
Muestra seleccionada según la caja de herramientas de la Guía de Auditoría Basada en Riesgos del DAFP. (Equipo auditor OCI)

De acuerdo con lo anterior, y una vez verificado los registros de “evaluación de los compromisos gerenciales”, se evidenció cumplimiento respecto a los plazos del Artículo 7º. Fases del Acuerdo de Gestión de la Resolución 1472 del 12/06/2024, que señala “*Los Acuerdos de Gestión deben ser evaluados por el superior jerárquico máximo tres (3) meses después de finalizada la vigencia*”, no obstante, las evaluaciones de los Acuerdos de Gestión a Dic/2024 de los Subdirectores Técnicos de la SP, SAR y Director Técnico de la DPIP, se encuentran archivadas en el Disco S:\2050 SRH Subdirección de Recursos Humanos\2051 GGP Grupo Gestión Personal\EVALUACION DE DESEMPEÑO\EDL - ACUERDOS 2025, incumpliendo con el Artículo 16. Registro y archivo de la referida Resolución, que señala “(...) *La Subdirección de Gestión de Talento Humano, recibirá los formatos diligenciados de los acuerdo de gestión, realizará la revisión del correcto diligenciamiento y firma y se archivará en ORFEO, según las Tablas de Retención Documental (...)*”.

Por otra parte, no se evidenció la evaluación de los acuerdos de gestión del Gerente Público a Dic/2024, del Subdirector de Banco de Programas y Proyectos de Inversión Nacional - SBPIN en el expediente 202465100309500046E del SGD ORFEO, así como tampoco, en el disco S, incumpliendo lo señalado en la Resolución 1472 del 12/06/2024. (**APCM 23-091**)

Así como también, 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 “*Informes Evaluación del Desempeño y Acuerdos de Gestión*”, teniendo en cuenta que según consulta en el SGD ORFEO el 25/07/2025, las evaluaciones no se encontraron archivadas en los respectivos expedientes electrónicos.

5.2.3 Concertación 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 15/04/2025 adelantado por la SGTH.

De otra parte, se identificó una incongruencia en la Resolución 0224 de 2018 respecto a los plazos señalados para la evaluación del desempeño laboral en periodo de prueba, toda vez, que el numeral 7.1 artículo 7 establece que debe realizarse "dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento del término de seis (6) meses" contados desde la posesión del cargo y el numeral 7 del artículo 14, que la evaluación definitiva se efectuará "a más tardar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la finalización del periodo de prueba"; generando incertidumbre jurídica y dificultades en su aplicación, toda vez, que no se ajustan lógicamente entre sí; razón por la cual, se recomienda revisar y ajustar este acto administrativo, con el fin de armonizar y clarificar los plazos para la evaluación del desempeño laboral en periodo de prueba y así fortalecer el diseño de control y asegurar la oportunidad y consistencia en los procesos de evaluación de los funcionarios en periodo de prueba. **(Ver Oportunidad de mejora 01)**.

Ahora bien, se tomó una muestra de (14) funcionarios de Carrera administrativa, Libre nombramiento y Remoción y periodo de prueba (464), así como los resultados del I ciclo de auditorías internas OCI 2025; así:

No.	Jeje Inmediato	Dependencia	Cargo	Tipo nombramiento	Fecha de posesión	Expediente ORFEO	Fecha de Concertación	Fecha envío a SGTB concertación	Fecha de evaluación	Fecha de envío SGTB evaluación
Resultados pruebas de auditoría seguimiento Circular 010 de 2020 – 30/06/2025										
1	Oficina de Tecnología y Sistemas de Información	OTSI	Profesional Especializado Código 2028 Grado 15	Periodo de Prueba	1/11/2024	202465109099800376E	15/11/2024	15/11/2024	5/05/2025	5/05/2025
2	Oficina de Tecnología y Sistemas de Información	GPGT	Profesional Universitario Código 2044 Grado 10	Periodo de Prueba	3/02/2025	202165109099800048E	17/02/2025	17/02/2025	En Periodo de Prueba Actualmente	N/A
3	Oficina de Tecnología y Sistemas de Información	OTSI	Técnico Operativo Código 3132 Grado 18	Periodo de Prueba	9/09/2024	202465109099800326E	20/09/2024	No se observó	14/03/2025	8/04/2025
4	Oficina Asesora de Comunicaciones	OAC	Asesor Código 1045 Grado 16	Titular -LNR	23/08/2024	202465109099800303E	28/02/2025	28/02/2025	18/02/2025	18/02/2025
5	Oficina Asesora de Comunicaciones	OAC	Asistencial Código 4064 Grado 11	Titular - Carrera Administrativa	10/05/2011	201165109099800080E	19/02/2025	21/02/2025	20/02/2025	21/02/2025
6	Subdirección General de Prospectiva y Desarrollo Nacional	SGPDN	Asesor Código 1020 Grado 18	TITULAR -LNR	30/05/2024	202465109099800119E	24/02/2025	24/02/2025	12/02/2025	12/02/2025
7	Dirección de Infraestructura y Energía Sostenible	DIES	Profesional Universitario Código 2044 Grado 10	Periodo De Prueba	7/01/2025	202565109099800001E	20/01/2025	20/01/2025	En Periodo de Prueba Actualmente	N/A
8	Subdirección de Movilidad Urbana y Regional	SMUR	Profesional Especializado Código 2028 Grado 24	Periodo De Prueba	5/12/2024	202465109099800406E	17/12/2024	18/12/2024	8/07/2025	No se observó en el SGD ORFEO
Resultados Auditorías I Ciclo OCI 2025										
11	Subdirector de Seguimiento	DSEPP	Profesional especializado Código 2028 Grado 22	Carrera Administrativa	22/07/2024	202465109099800174E	19/02/2025	19/02/2025	23/01/2025	23/01/2025
12	Subdirector de Seguimiento	DSEPP	Profesional especializado Código 2028 Grado 22	Carrera Administrativa	10/02/2025	202565109099800012E	13/02/2025	13/02/2025	En Periodo de Prueba Actualmente	N/A
13	Subdirector de Gestión de Proyectos	SGP	Profesional especializado 2028-22	LNR - Planta Temporal	18/09/2024	202465109099800346E	21/02/2025	21/02/2025	20/02/2025	20/02/2025
14	Subdirector de Gestión de Proyectos	SGP	Profesional especializado 2028-22	LNR - Planta Temporal	1/08/2024	202465109099800242E	21/02/2025	21/02/2025	20/02/2025	20/02/2025

Fuente: Resultados pruebas de auditoría seguimiento Circular 010 de 2020 – 30/06/2025 - Resultados Auditorías I Ciclo OCI 2025
Muestra seleccionada según la caja de herramientas de la Guía de Auditoría Basada en Riesgos del DAFP.

Por lo anterior, se observó respecto a:

Verificación de la concertación y evaluación de desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y LNR.

- » Los (8) funcionarios de carrera y LNR, cumplen con la presentación de la concertación de compromisos de conformidad con los tiempos establecido en el numeral 9.8 "*Concertar las contribuciones individuales y dar a conocer las competencias comportamentales objeto de la evaluación, de acuerdo con los lineamientos e instrumentos establecidos en el sistema propio a más tardar el último día del mes de febrero de cada año para el periodo anual u ordinario*" de la Resolución 0224 de 2018.
- » Cumplimiento en los plazos definidos para la presentación de la calificación definitiva del período anual para los empleados públicos de carrera administrativa, de acuerdo con el artículo 7 numeral 7.3 de la Resolución 0224 de 2018 que señala "(...) *La evaluación definitiva del desempeño laboral se efectuará a más tardar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho periodo (...)*".

» En las auditorías internas del I ciclo OCI 2025, se verificaron (4) evaluaciones de desempeño, de las cuales se observó cumplimiento respecto a la Resolución 0224 de 2018, es decir, con la metodología señalada para estas evaluaciones y se recomendó continuar fortaleciendo el seguimiento al cumplimiento de los criterios relacionados para la definición, seguimiento y evaluación al desempeño de los empleados públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y LNR.

Verificación de la concertación y evaluación de desempeño laboral de los servidores en periodo de prueba del DNP.

a) Concertación de compromisos

Se observó que (5) funcionarios evaluados 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 período de prueba por un período de seis meses, de conformidad con lo dispuesto en la etapa de concertación de contribuciones individuales*”.

b) Calificación definitiva del período de prueba

Se evidenció que de los (5) funcionarios de la muestra, se adelantaron las calificaciones del período de prueba 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*”.

De otra parte, se identificó una incongruencia en la Resolución 0224 de 2018 respecto a los plazos señalados para la evaluación del desempeño laboral en periodo de prueba, toda vez, que el numeral 7.1 artículo 7 establece que debe realizarse “*dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento del término de seis (6) meses*” contados desde la posesión del cargo y el numeral 7 del artículo 14, que la evaluación definitiva se efectuará “*a más tardar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la finalización del periodo de prueba*”; generando incertidumbre jurídica y dificultades en su aplicación. **(Ver Oportunidad de mejora 01)**.

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 del oficio denominado “Convocatoria N°1 de Proceso de Encargos por derecho preferencial 2025 – 1” se adoptó el cronograma para el primer proceso de encargos del 2025 en el DNP; de lo cual al consultar la ruta <http://larebeca/recursos-humanos/AdministracionPersonal/Paginas/Procesos-de-Encargos-2025.aspx>, se observó que el referido cronograma presenta 2 modificaciones 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, en participar en el proceso de encargo. Nota: A través del correo electrónico: provisionencargos@dnpgov.co
3. Presentación de Observaciones al estudio de verificación de requisitos, recibidas a través del correo electrónico: provisionencargos@dnpgov.co
4. Publicación de las respuestas a las observaciones recibidas al proceso
5. Publicación Informe consolidado de resultados definitivos primera etapa del proceso de encargo del nivel asistencia y profesional
6. Publicación de las actas de liberación del nivel asistencial
7. Elaboración y tramite del acto administrativo de encargo por derecho preferencial del nivel asistencial y profesional
8. Publicación Informe consolidado de resultados definitivos primera etapa del proceso de encargo del nivel asesor
9. Publicación de los Actos Administrativos de encargo por derecho preferencial del nivel asistencial y profesional
10. Fecha estimada de Posesión

Asimismo, se evidenció que según las fechas programadas el proceso de encargos se encuentra en la etapa 7 que corresponde a la actividad "Elaboración y tramite del acto administrativo de encargo por derecho preferencial del nivel asistencial y profesional"; 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 que se encuentran en estado de vacantes a ofertar en el proceso de encargos 1-2025 son (46) que corresponden (11) del nivel asesor, (20) profesional y (15) asistencial, así:

Por lo anterior, se tomó una muestra de (2) vacantes, así:

No.	Empleo	Dependencia	Ficha	Vacante temporal o Definitiva	Vacante	Manifestación de Interés		Servidor que Ostenta Derecho Preferencial a ser Encargado
						SI	No	
1	Profesional especializado código 2028 grado 22	Oficina de Tecnología y Sistemas de Información	(OTSI202822-05)	Temporal	1	SI	-	1
2	Profesional especializado Código 2028 grado 19	Oficina de Control Interno	(OCI202819-04)	Definitiva	1	SI	-	1

Ahora bien, con el cumplimiento de los requisitos se observó:

Empleo	Dependencia	Ficha	Vacante	Empleo Titular	Meses de experiencia relacionada	Formación académica	EDL 2024 anual Ordinario	Antecedentes	Control Interno Disciplinarios
Profesional especializado Código 2028 grado 19	Oficina de Control Interno	(OCI202819-04)	1	Auxiliar Administrativo Código 4044 Grado 15	39,73	Administración de empresas Especialista en Gerencia en Gobierno y Gestión Pública	100 Sobresaliente	Consultas: Procuraduría, Contraloría y Policía Nacional, de fecha 24/05/2025	Según certificación del 26/05/2025 emitida por la Jefe de Oficina de Control Interno Disciplinario, NO se reportan fallos disciplinarios de carácter sancionatorio
Profesional especializado código 2028 grado 22	Oficina de Tecnología y Sistemas de Información	(OTSI202822-05)	1	Profesional Universitario Código 2044 Grado 10	309,31	Ingeniería de Sistemas Especialización en Diseño y Construcciones de Soluciones Telemáticas	98,86 Sobresaliente	Consultas: Procuraduría, Contraloría y Policía Nacional de fecha 24/05/2025	Según certificación del 26/05/2025 emitida por la Jefe de Oficina de Control Interno Disciplinario, NO se reportan fallos disciplinarios de carácter sancionatorio

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

Por lo anterior, para (2) de la muestra de encargos, 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 Versión 3.
- Respecto a la experiencia la SGTH informó en mesa de trabajo del 28/07/2025, que la información fue verificada a través de la hoja de vida del SIGEP y en la historia laboral del expediente ORFEO, y se encuentran en trámite para la etapa No.7. "Elaboración y tramite del acto administrativo de encargo por derecho preferencial del nivel asistencial y profesional", razón por la cual, se recomienda garantizar que la documentación de soporte (certificaciones de experiencia y estudios) sea completa, clara y explícitamente demuestre el cumplimiento de los requisitos del cargo, información que deberá ser documentada en el formato "F-TH-57 verificación de cumplimiento de requisitos".

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 1/01/2025 al 30/06/2025, se realizaron ante la CNSC, las siguientes solicitudes:

Reporte SGTH						Muestra de auditoría
Tipo solicitud	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Total	
Inscripción	2	56	5	0	63	7
Actualización	10	23	1	0	34	6
Cancelación		1		2	3	2
Total general	12	80	6	2	100	15

Memorando 20256500163743 11/07/2025 - SGTH

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

De acuerdo con lo anterior, se observa que fueron presentadas ante la CNSC (100) solicitudes de anotación en el Registro Público de Carrera de los niveles de asesor, profesional, técnico y asistencial; de las cuales fueron (63) inscripciones, (34) actualizaciones y (3) cancelaciones, para lo cual la Oficina de Control Interno tomó una muestra con un margen de error del 10% y un nivel de confianza del 90%, es decir, se validaron (15) solicitudes, que corresponden a (7) de inscripción, (6) de actualización y (2) de cancelación.

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

No.	Radicado	Resolución	Fecha Resolución	Concepto CNSC
Inscripción				
1	2025RE067892	3757	2025-04-02	Aprobado
2	2025RE069535	4172	2025-04-10	Aprobado
3	2025RE072509	4759	2025-04-28	Aprobado
4	2025RE068336	4290	2025-04-14	Aprobado
5	2025RE066090	4862	2025-05-02	Aprobado
6	2025RE066496	4996	2025-05-06	Aprobado
7	2025RE099024	6117	2025-06-16	Aprobado
Actualización				
1	2025RE025509	1031	2025-02-21	Aprobado
2	2025RE023525	1031	2025-02-21	Aprobado
3	2025RE020834	1141	2025-02-26	Aprobado
4	2025RE059898	2599	2025-04-01	Aprobado
5	2025RE067887	3757	2025-04-02	Aprobado
6	2025RE073955	4687	2025-04-28	Aprobado
Cancelación				
1	2025RE032519	2069	2025-03-25	Aprobado
2	2025RE085823	5003	2025-05-06	Aprobado

Fuente: consulta <https://rpca.cnsc.gov.co/#/consultaRPCA> - 23/07/2025

Por lo anterior, se evidenció que aparecen las (15) solicitudes de la muestra de auditoría, 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.”

Por lo anterior, se observó que mediante la Resolución No.1677 del 4/08/2023 "Por medio de la cual se convoca y fija el procedimiento de elecciones de los representantes de los empleados ante la Comisión de Personal del Departamento Nacional de Planeación"; 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, 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 17/08/2023 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 6/09/2023 realizando el respectivo escrutinio, y con los resultados de (141) votos según Acta de Cierre del Proceso de Votación y Escrutinios Elecciones Comisión de Personal, suscrita el 6/09/2023 y mediante Resolución No.2198 del 22/09/2023, se conformó la Comisión de Personal del Departamento Nacional de Planeación para un periodo de dos (2) años y registrándose en su Anexo 3:

» **Representantes de los empleados:**

Principales: (2) funcionarios

Suplentes: (2) funcionarios

» **Representantes de la administración:**

Principales: Secretaria General (Código 0035 Grado 22) y Asesor (Código 1020 Grado 14)

Suplentes: Subdirector Administrativo (Código 0150 Grado 20) y Jefe de la Oficina Jurídica (Código 1045 Grado 16)

Por lo anterior, se evidenció cumplimiento de lo señalado en el 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.2198 del 22/09/2023 publicada en la ruta <http://larebeca/recursos-humanos/informacion-de-interes/Paginas/comision-de-personal.aspx>.

6. CONCLUSIONES

Respecto a la provisión de cargos de carrera administrativa mediante concursos de méritos, tanto de ascenso (24) 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 provisión de la planta temporal del SGR, establecida mediante el Decreto No. 1698 de 2023, presenta 186 (51%) cargos provistos, dejando 181 (49%) sin proveer a 30/06/2025.			
Se implementaron herramientas de control interno para el seguimiento de las etapas de los concursos de méritos por parte del Grupo de Gestión de Personal (GGP) de la SGTH, sin embargo, la información producida no se encuentra controlada con las Tablas de Retención Documental (TRD) de la SGTH, conforme a las políticas de gestión documental del DNP y el Acuerdo AGN 001 de 2024.			
En el desarrollo de las actividades propias del proceso de selección de personal, los colaboradores 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 se encuentran conforme al término de la Resolución 1472 de 2024, no obstante, en el marco del I Ciclo OCI de Auditorías, se evidenciaron debilidades de aplicación respecto a los criterios sobre el Pilar de Productividad Social (Proyecto de Innovación Pública) y Construcción de Integridad, de lo cual fueron suscritos los planes de mejoramiento (APCM 25-062 y APCM 25-047).			

Respecto a la evaluación de los acuerdos de gestión del Gerente Público a Dic/2024, no se evidenció la del Subdirector de Banco de Programas y Proyectos de Inversión Nacional - SBPIN en el expediente 202465100309500046E del SGD ORFEO, así como tampoco, en el disco S, incumpliendo lo señalado en la Resolución 1472 del 12/06/2024. (APCM 23-091)			
Se identificó una incongruencia en la Resolución 0224 de 2018 respecto a los plazos señalados para la evaluación del desempeño laboral en período de prueba, toda vez, que el numeral 7.1 artículo 7 establece (15) días hábiles y el numeral 7 del artículo 14 (10) días hábiles siguientes a la finalización del periodo de prueba; generando incertidumbre jurídica y dificultades en su aplicación. (Ver OM 01) .			
Se observó cumplimiento con los términos establecidos para la concertación de compromisos y evaluación del desempeño laboral, conforme a la Resolución 0224 de 2018.			
Respecto al proceso de encargo se observó 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 observó que fueron presentadas ante la CNSC (100) solicitudes de anotación en el Registro Público de Carrera de los niveles de asesor, profesional, técnico y asistencial; de las cuales fueron (63) inscripciones, (34) actualizaciones y (3) cancelaciones.			
Se evidenció cumplimiento de lo señalado en el 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.2198 del 22/09/2023			

7. RECOMENDACIONES

- » 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.
- » Continuar fortaleciendo la formalización de nombramientos y así dar celeridad a los trámites administrativos para la firma y comunicación de las resoluciones pendientes, con el fin de evitar demoras en la incorporación del nuevo personal.
- » Adelantar acciones para la gestión de los recursos asignados y de esta manera cumplir con 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, 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.
- » Gestionar los conocimientos claves (tácitos y explícitos) de la dependencia, con el fin de evitar pérdida de la información, desorganización, disponibilidad que impacten que la trazabilidad de los procesos de selección de personal, 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.
- » Realizar seguimiento a los registros de la evaluación del desempeño laboral (EDL) y de los Acuerdos de Gestión, antes del vencimiento de los términos establecidos por las directrices 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.
- » Formular Acciones preventivas, correctivas y de mejora, respecto a la situación evidenciada con la Resolución 0224 de 2018 respecto a la incongruencia en los plazos señalados para la evaluación del desempeño laboral en período de prueba, toda vez, que el numeral 7.1 artículo 7 establece (15) días hábiles y el numeral 7 del artículo 14 (10) días hábiles siguientes a la finalización del periodo de prueba; generando incertidumbre jurídica y dificultades en su aplicación. **(Ver OM 01)**.
- » Reformular la **APCM 23-091**, teniendo en cuenta que la evaluación de los acuerdos de gestión del Gerente Público a Dic/2024 del Subdirector de Banco de Programas y Proyectos de Inversión Nacional – SBPIN, no fue evidenciada en el expediente

202465100309500046E del SGD ORFEO, así como tampoco, en el disco S, incumpliendo lo señalado en la Resolución 1472 del 12/06/2024.

- » Asegurar el cumplimiento de las acciones formuladas en el marco de los planes de mejoramiento **APCM 25-062** y **APCM 25-047**, teniendo en cuenta que se identificaron en (7) concertaciones de las dependencias DODT, DDFF, DEE, SPF, DGDHP, DSEPP y SS, debilidades respecto a los criterios sobre el Pilar de Productividad Social (Proyecto de Innovación Pública) y Construcción de Integridad
- » 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.
- » 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 015 015 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.

ELABORADO POR:

Yor Mary Segura Calderón
Dennis Adriana Torres Losada
Auditores OCI 2025

APROBADO POR:

Ricardo Bogotá Camargo
Jefe Oficina de Control Interno

OPORTUNIDADES DE MEJORA

3a. DIMENSIÓN MIPG: *GESTION CON VALORES PARA RESULTADOS (GVR)*

OPORTUNIDADES DE MEJORA

No. 01

TÍTULO: Plazos para la presentación de la evaluación del desempeño laboral en Período de Prueba

DEPENDENCIAS RESPONSABLES: Subdirección de Gestión de Talento Humano – SGTH

TEMÁTICA: 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

DESCRIPCIÓN DE LA OPORTUNIDAD DE MEJORA:

En el marco del seguimiento al cumplimiento de la **CIRCULAR EXTERNA CNSC 010 DE 2020** y **DIRECTIVA PGN 015 DE 2022**, con alcance del 1/01/2025 al 30/06/2025, se observó una incongruencia en la Resolución 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*”, respecto a los plazos señalados para la presentación de la evaluación del desempeño laboral en período de prueba, toda vez, que el numeral 7.1 artículo 7 establece que debe realizarse “*dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento del término de seis (6) meses*” contados desde la posesión del cargo y el numeral 7 del artículo 14, que la evaluación definitiva se efectuará “*a más tardar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la finalización del periodo de prueba*”; toda vez, que no se ajustan lógicamente entre sí.

Lo que podría incumplir, los siguientes criterios:

- **Manual Operativo MIPG V.5 3.4.1** Política de Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción. “(...) *garantizar el ejercicio del derecho fundamental de acceder a la información pública a los ciudadanos y responderles de buena fe, de manera adecuada, veraz, oportuna y gratuita a sus solicitudes de acceso a la información pública (...)*” *Subrayado fuera de texto.*
- **Norma ISO 9001:2015.** “8.2.2 *Determinación de los requisitos para los productos y servicios Cuando se determinan los requisitos para los productos y servicios que se van a ofrecer a los clientes, la organización debe asegurarse de que: a) los requisitos para los productos y servicios se definen, incluyendo: 1) **cualquier requisito legal y reglamentario aplicable**; 2) aquellos considerados necesarios por la organización; b) la organización puede cumplir con las declaraciones acerca de los productos y servicios que ofrece*” (negrilla fuera de texto).

Norma ISO 30301:2019. “(...) 4.1.2 *Requisitos de registros. La organización debe identificar, evaluar y documentar los requisitos de registros que afectan a las operaciones del negocio con las que debe cumplir y para las que requiere evidencia de cumplimiento. Estos requisitos pueden ser de tipo comercial, jurídico, reglamentario o de otro tipo. (...)*” y “(...) 8. OPERACIÓN. 8.1. PLANIFICACIÓN Y CONTROL OPERACIONAL. *La organización debe planificar, implementar y controlar los procesos de registros necesarios para cumplir con los requisitos... mediante: Implementar el control de los procesos de registros de conformidad con los criterios (...)*”.
- **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, artículo 27 “Carrera administrativa”
- **Código de Integridad.** Diligencia. Aseguró la calidad en cada uno de los productos que entrego bajo los estándares del servicio público. No se valen cosas a medias.

MIPG		NORMAS TÉCNICAS		CRITERIOS LEGALES	REQUISITOS INTERNOS
DIMENSIÓN	POLÍTICA	ISO	NUMERAL		
3ª. Dimensión: Gestión con valores para resultados	3.4.1 Política de Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción	ISO 9001:2015	8. OPERACIÓN 8.2.2 Determinación de los requisitos para los productos y servicios	N/A	Código de Integridad: Diligencia.
7ª. Dimensión: Control Interno	7.1 Alcance de esta dimensión 3. Actividades de control	ISO 30301:2019	4. CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN 4.1.2. Requisitos de los registros 8. OPERACIÓN 8.1 PLANIFICACIÓN Y CONTROL OPERACIONAL		