



# Función Pública



## INFORME DE SEGUIMIENTO A LA CARRERA ADMINISTRATIVA

OFICINA CONTROL INTERNO  
Versión 01  
Noviembre de 2025

## Introducción

El presente informe se elabora en atención a lo establecido en la CIRCULAR EXTERNA No. 0010 DE 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, la cual determina *“En ejercicio de la competencia atribuida en el literal h) del artículo 11 de la Ley 909 de 2004, la Comisión Nacional del Servicio Civil procede a impartir la siguiente instrucción: Los Jefes de la Oficina de Control Interno o quienes hagan sus veces, de las entidades cuyo sistemas de carrera es administrado y vigilado por la CNSC, que en el ejercicio de sus funciones y facultades evidencien algún tipo de irregularidad sobre procesos de selección de personal, Evaluación del Desempeño Laboral, procesos de provisión transitoria de empleos de Carrera Administrativa (encargos y nombramientos provisionales), Inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera y conformación de las Comisiones de Personal, que ocasionen la presunta vulneración de las normas de Carrera Administrativa dentro de la entidad a la cual pertenecen, lo reporten inmediatamente a la Dirección de Vigilancia de Carrera Administrativa de la CNSC, través de la página web de la CNSC, ventanilla única (<http://gestion.cnsc.gov.co/orfeo/formularioWeb/#tema -1>).*

Así mismo, se recomienda a los Jefe de la Oficina de Control Interno o quienes hagan sus veces, que en la publicación del informe de evaluación del sistema de control interno que semestralmente publiquen en la página web de la entidad (artículo 156 del Decreto 2106 de 2019), se señalen también las irregularidades que se hayan evidenciado en los procesos anteriormente señalados, que den lugar a la presunta vulneración de las normas de Carrera Administrativa”.

## Objetivo

Efectuar el seguimiento al cumplimiento de las normas de Carrera Administrativa establecidas en la Circular Externa No. 0010 de 2020, emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

## Alcance

El periodo de evaluación comprende la vigencia 2025. El seguimiento se llevará a cabo de manera presencial y en caso de requerirse, de manera virtual mediante el uso de la herramienta Microsoft Teams para las entrevistas; en lo relacionado con la revisión documental se consultará el servidor de carpetas compartidas “Yaksa”, el Sistema Integrado de Planeación y Gestión (SIPG), el Sistema de Gestión Institucional (SGI) y los aplicativos dispuestos por la CNSC, entre otros.

En atención a lo establecido en la Circular Externa No. 0010 de 2020, emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, se desarrollan los siguientes temas:

### 1. Procesos de selección de personal

En desarrollo del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer ciento sesenta y cinco (165) empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional No. 2249 de 2022", se registra el estado en el nombramiento de los servidores (as) que participaron en el concurso:

## CONCURSO NACIÓN 2022



### ASCENSO

Profesional Especializado	10
Desierto (Prof. Esp.)	2
Exclusión	1
Técnico Administrativo	1
<b>Total Ascenso</b>	<b>14</b>



### ABIERTO

Profesional Especializado	96
Profesional Universitario	28
Desierto (Prof. Esp.)	3
Técnico Administrativo	13
Asistencia	11
<b>Total Abierto</b>	<b>151</b>

Fuente: Información GGH – 2025-10-28\_presentation\_concurso\_2022

La Comisión Nacional del Servicio Civil reportó al Departamento Administrativo de la Función Pública las Lista de Elegibles en firmeza, de los 165 empleos que se ofertaron en el Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional 2022.

Teniendo en cuenta lo anterior, se evidencia el cumplimiento a lo establecidos en el artículo 125 de la Constitución Política establece que "(...) El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que

fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes. (...)" y en la Ley 1960 de 2019, la cual obliga a los representantes legales de las entidades, apoyados en sus Unidades de Personal a reportar todas sus vacantes para poderlas proveer por mérito.

Según información suministrada por el Grupo de Gestión de Talento Humano, a continuación, se registra el avance del concurso de méritos con fecha de corte al mes de octubre de 2025:

## ESTADO ACTUAL 165 CARGOS

AGOSTO DE 2025

NIVEL DE EMPLEO	POSESIONADOS	PENDIENTE POSESIÓN	EXCLUSIÓN OCUPADO	DESIERTOS OCUPADOS	ENCARGOS, PROVISIONAL, VACANTES Y VACANCIA TEMPORAL	TOTAL
Asistencial	11	0	0	0	0	11
Técnico	13	0	0	0	1	14
Profesional Universitario	24	0	0	0	4	28
Profesional Especializado	91	0	1	5	15	112
<b>TOTAL</b>	<b>139</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>20</b>	<b>165</b>

Fuente: Información GGH – 2025-10-28\_presentation\_concurso\_2022

Del total de ciento sesenta y cinco (165) empleos que se ofertaron en el Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional 2022 al mes de octubre, se han posesionado ciento treinta y nueve (139) servidores, uno (1) se encuentra pendiente de respuesta de exclusión por parte de la CNSC, cinco (5) desiertos (2 modalidad ascenso 3 modalidad abierto) y veinte (20) se encuentran en diferentes situaciones: nueve (9) en vacancias temporales, uno (1) en comisión y diez (10) pendiente de uso de lista de elegibles.

## 2. Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral

El Decreto 1083 de 2015, define la Evaluación del Desempeño Laboral como una herramienta de gestión que, con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en período de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamente su desarrollo y permanencia en el servicio.

Igualmente, el artículo 38 de la Ley 909 de 2004 señala que, el desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos, cuyos instrumentos se diseñarán en función de las metas institucionales. Así mismo, determina que las evaluaciones deben tenerse en cuenta entre algunos aspectos para:

1. Adquirir los derechos de carrera;
2. Ascender en la carrera;
3. Conceder becas o comisiones de estudio;
4. Otorgar incentivos económicos o de otro tipo;
5. Planificar la capacitación y la formación;
6. Determinar la permanencia en el servicio.

Así mismo, el artículo 40 de la mencionada Ley, determinó que, de acuerdo con los criterios establecidos y en las directrices de la CNSC, las entidades elaborarán sus sistemas de evaluación del desempeño y mientras se surten sus sistemas propios, adoptaran el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

El sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral lo estableció la CNSC, a través del acuerdo No. 617 del 10 de octubre de 2018 y el Anexo Técnico, en los cuales, entre otros temas, se contemplan las diferentes clases de evaluaciones y calificaciones:

La evaluación del desempeño laboral anual u ordinaria, abarca el período comprendido entre el primero (1º) de febrero y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente, incluye dos (2) evaluaciones parciales semestrales y del resultado de la misma, depende la permanencia de los servidores públicos de carrera, en tanto que la evaluación en período de prueba abarca el tiempo que dura el mismo, contados a partir de la posesión del servidor, y del resultado obtenido, depende si el servidor adquiere los derechos de carrera en el cargo que fue posesionado o no.

Por lo anterior, mediante Resolución No. 036 del 17 de enero de 2019, se ajustó “el sistema propio de evaluación del desempeño laboral para los empleados públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción del Departamento Administrativo de la Función Pública” y fue aprobado por la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante Resolución CNSC – 20181000197005 del 28-12- 2018. Se establecieron los siguientes componentes y porcentajes para la evaluación del desempeño:



Así mismo, en la Resolución enunciada, se establecieron los siguientes niveles de cumplimiento para las calificaciones del desempeño, de acuerdo con el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño de Función Pública:

### NIVEL DE CUMPLIMIENTO EVALUACIÓN DESEMPEÑO

PORCENTAJE	NIVEL
Mayor o igual de 90 puntos	Sobresaliente
Mayor de 69 y menor de 90 puntos	Satisfactorio
Menor o igual a 69 puntos	No satisfactorio

Con ocasión del concurso de méritos, Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional No. 2249 de 2022, los once (11) servidores en periodo de prueba bajo la modalidad “ascenso” suscribieron la concertación de los compromisos laborales y su respectiva

calificación final con nivel sobresaliente. Igualmente, se entregó la evaluación correspondiente al primer semestre de la vigencia 2025.

De igual forma y de acuerdo con la matriz donde el Grupo de Gestión Humana lleva el control de las evaluaciones de desempeño de los servidores de carrera administrativa, se pudo evidenciar que ochenta y seis (86) servidores (as) entregaron la concertación de objetivos y la evaluación del desempeño correspondiente al primer semestre de la vigencia 2025.

### 3. Procesos de provisión transitoria

El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019, indica que "mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en este si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.

En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley".

### Servidores con encargo

Nombre	Cargo	Código	Grado	Acto Administrativo
Oswaldo Alberto Galeano Carvajal	Profesional Especializado	2028	18	Res. 505 del 15/07/2024
Sigifredo Albéniz Salinas Sosa	Profesional Especializado	2028	19	Res.690 del 06/09/2023
Marianela Bravo Valencia	Profesional Especializado	2028	19	Res.264 del 01/07/2022
Luis Fernando Núñez Rincón	Profesional Especializado	2028	24	Res. 444 del 19/08/2021

Verificado el formato de "análisis cumplimiento requisitos mínimos", el certificado de antecedentes disciplinarios y la evaluación del desempeño, se pudo evidenciar el cumplimiento de los requisitos señalados en la Ley 909 de 2004 y los lineamientos definidos por la Entidad para otorgar el derecho de encargo a los servidores de carrera administrativa.

#### 4. Inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera Administrativa

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, siguiendo para tal efecto, el procedimiento establecido en la circular 11 de 2020 expedida por dicha Comisión, la cual contiene las instrucciones para la correcta presentación de solicitudes de anotación y corrección en el Registro Público de Carrera Administrativa.

Con el fin de verificar el cumplimiento de las anteriores disposiciones, a través del enlace “Descargue aquí su certificado de Registro Público” <https://rpca.cnsc.gov.co/#/consultaRPCA>, dispuesto en la página web de la Comisión Nacional, se llevó a cabo la consulta con el propósito de validar si los servidores cuentan con las respectivas anotaciones.

A continuación, se relaciona el estado de la última anotación de los servidores en el Registro Público de Carrera Administrativa – RPCA:

#### Anotaciones Registro Público de Carrera Administrativa – RPCA Ascenso

No. Documento	Denominación Código - Grado	Anotación	Denominación Actual Código - Grado	Anotación	Observación
51962108	2028 24/04/2012	12 Actualización por Ascenso	2028-15 Res.1243 01/03/2025	Actualización proceso selección ascenso	Registra 5 anotaciones en RPCA
41794380	2028 01/11/2011	- 15 Actualización por incorporación	2028-19 Res.17328 30/12/2024	Actualización proceso selección ascenso	Registra 4 anotaciones en RPCA
51932146	2028-13 28/04/2011	Inscripción	2028-19 Res.17328 30/12/2024	Actualización proceso selección ascenso	Registra 3 anotaciones en RPCA

52585075	2028-12 28/06/2011	Inscripción	2028-19 Res.17318 30/12/2024	Actualización proceso selección ascenso	Registra 2 anotaciones en RPCA
37320876	2044-03 28/06/2011	Inscripción	2028-19 Res.675 05/02/2025	Actualización proceso selección ascenso	Registra 4 anotaciones en RPCA
49734780	2028-17 29/09/2011	Actualización por Ascenso	2028-19 Res.17328 30/12/2024	Actualización proceso selección ascenso	Registra 7 anotaciones en RPCA
65740799	2044-11 24/08/2017	Actualización por Ajuste de Nomenclatura	2028-21 Res.17328 30/12/2024	Actualización proceso selección ascenso	Registra 4 anotaciones en RPCA
51990666	2028-15 29/03/2025	Actualización por Ascenso	2028-22 Res.17328 30/12/2024	Actualización proceso selección ascenso	Registra 4 anotaciones en RPCA
79847876	2044-04 28/06/2011	Inscripción	2028-24 Res.17328 30/12/2024	Actualización proceso selección ascenso	Registra 2 anotaciones en RPCA
45532977	2028-12 28/06/2011	Inscripción	2028-24 Res.17328 30/12/2024	Actualización proceso selección ascenso	Registra 2 anotaciones en RPCA
79274749	3124-09 07/04/2017	Actualización por Reincorporación	3124-15 Res.903 13/02/2025	Actualización proceso selección ascenso	Registra 3 anotaciones en RPCA

Fuente: <https://rpcapcnsc.gov.co/#/consultaRPCA>

Una vez verificada la información de los anteriores servidores inscritos en el Registro Público de Carrera Administrativa – RPCA en modalidad ascenso, se pudo observar el registro de las anotaciones por el proceso de selección, sin embargo, a pesar de que los servidores llevan varios años en la Entidad y han sido encargados, y/o en comisión, estas anotaciones no se observan en el registro.

De acuerdo con la matriz de caracterización suministrada por el Grupo de Gestión Humana, se efectuó la revisión de las anotaciones en el Registro Público de Carrera Administrativa –

RPCA de ciento veintidós (122) servidores de carrera que ingresaron por modalidad abierto, evidenciando el registro con el respectivo acto administrativo. Es de anotar que la servidora identificada con número de cédula 1020813774, reporta dos (2) registros de inscripción en el RCPA, uno mediante Resolución No.1021 del 02/02/2025 y otro con Resolución No.1445 del 10/03/2025, por lo que se debe revisar la pertinencia de esta información.

De otra parte, se pudo evidenciar que en el RCPA no se registraron algunas anotaciones por: comisión para desempeñar un empleo de Libre Nombramiento y Remoción o de período, actualización y cancelación.

En conclusión, se observa que no se está dando estricto cumplimiento a lo establecido en la Circular 11 de 2020 emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, la cual determina que *“De conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.2.7.3 del Decreto 1083 de 2015, las solicitudes de anotación de inscripción, actualización, comisión en un empleo de libre nombramiento y remoción o de período y cancelación deberán ser presentadas ante la Comisión Nacional del Servicio Civil únicamente por el Jefe de la Unidad de Personal o por quien haga sus veces en la entidad para la cual el empleado presta sus servicios. El término para solicitar anotaciones en el RCPA, es de quince (15) días hábiles contados a partir de la ocurrencia de la novedad”*.

De igual modo, la circular en mención determina los documentos requeridos para cada trámite en el RCPA, de acuerdo con la siguiente tipificación:

- **Solicitudes de inscripción:** procesos de selección antes del 13 de julio de 1.999, procesos de selección efectuados por la CNSC y por Sentencia Judicial.
- **Actualización:** por ascenso derivado de un concurso de méritos realizado antes del 13 julio de 1999, por ascenso derivado de un concurso de méritos realizado por la CNSC, por traslado, por sentencia judicial que ordena el reintegro, por reubicación ordenada por la CNSC, por reincorporación, por incorporación, por ajuste de nomenclatura y por ajuste de escala salarial.
- **Comisión para desempeñar un empleo de Libre Nombramiento y Remoción o de período:** por inicio de la comisión, por prórroga de la comisión, por terminación de la comisión,
- **Cancelación:** por muerte, por renuncia debidamente aceptada, por declaratoria de insubsistencia del nombramiento como consecuencia del resultado no satisfactorio en la EDL, por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez, por destitución, como consecuencia de un proceso disciplinario, por declaratoria de vacancia del empleo, en caso de abandono del mismo, por orden o decisión judicial, por supresión del empleo (cuando no hubo lugar a la incorporación o reincorporación o cuando el servidor opta directamente por la indemnización), por declaratoria de vacancia

definitiva, por edad de retiro forzoso, por invalidez absoluta, por revocatoria del nombramiento, por destitución, por tomar posesión de un empleo de libre nombramiento y remoción o de período sin que previamente se cuente con la comisión respectiva, por tomar posesión en un cargo de carrera administrativa sin mediar el respectivo encargo y sin soporte documental en casos de retiro del 31 de diciembre del año 2015 hacia atrás.

## 5. Conformación de las Comisiones de Personal

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 (2) representantes de la entidad, designados por el nominador y dos (2) representantes de los empleados elegidos por votación directa de éstos, por un período 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 período, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 2.2.14.2.1 del decreto enunciado.

Mediante Resolución 169 del 07 de abril de 2025, se conformó la Comisión de Personal del Departamento Administrativo de la Función Pública, para el período 2025 – 2027. El día 14 de marzo de 2025, se llevaron a cabo las votaciones para la elección de los representantes de los empleados ante la comisión de personal. Se designaron dos (2) representantes principales y dos (2) suplentes de los empleados y dos (2) designados de la Dirección General, los cuales son de Libre nombramiento y Remoción.

Así mismo, mediante Resolución No.388 del 12 de agosto de 2025 “Por la cual se modifica parcialmente el artículo segundo de la Resolución Interna No. 169 del 07 de abril de 2015”, se designó un nuevo representante de la Alta Dirección ante la Comisión de Personal.

Igualmente, mediante Resolución No.603 del 23 de octubre de 2025 “Por la cual se modifica parcialmente las Resoluciones No. 169 del 07 de abril de 2025 y 388 del 12 de agosto de 2025” se designa el representante principal de los trabajadores en la comisión de personal por situación de vacancia temporal de una de las representantes.

## Conclusiones y Recomendaciones

1. En desarrollo del concurso de méritos, Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional No. 2249 de 2022, del total de ciento sesenta y cinco (165) empleos que se ofertaron, al mes de octubre, se han posesionado ciento treinta y nueve (139) servidores, uno (1) se encuentra pendiente de respuesta de exclusión por parte de la CNSC, cinco (5) desiertos (2 modalidad ascenso 3 modalidad abierto) y veinte (20) se encuentran en diferentes situaciones: nueve (9) en vacancias temporales, uno (1) en comisión y diez (10) pendiente de uso de lista de elegibles.
2. Con ocasión del concurso de méritos, Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional No. 2249 de 2022, los once (11) servidores en periodo de prueba bajo la modalidad "ascenso" suscribieron la concertación de los compromisos laborales y su respectiva calificación final con nivel sobresaliente. Igualmente, se entregó la evaluación correspondiente al primer semestre de la vigencia 2025.

De igual forma y de acuerdo con la matriz donde el Grupo de Gestión Humana lleva el control de las evaluaciones de desempeño de los servidores de carrera administrativa, se pudo evidenciar que ochenta y seis (86) servidores (as) entregaron la concertación de objetivos y la evaluación del desempeño correspondiente al primer semestre de la vigencia 2025.

3. Una vez verificada la información de los servidores inscritos en el Registro Público de Carrera Administrativa – RPCA en modalidad ascenso, se pudo observar el registro de las anotaciones por ascenso del proceso de selección, sin embargo, a pesar que los servidores llevan varios años en la Entidad y han sido encargados, y/o en comisión, estas anotaciones no se observan en el registro.

De acuerdo con la matriz de caracterización suministrada por el Grupo de Gestión Humana, se efectuó la revisión de las anotaciones en el Registro Público de Carrera Administrativa – RPCA de ciento veintidós (122) servidores de carrera que ingresaron por modalidad abierto, evidenciando el registro con el respectivo acto administrativo. Es de anotar que la servidora identificada con número de cédula 1020813774, reporta dos (2) registros de inscripción en el RPCA, uno mediante Resolución No.1021 del 02/02/2025 y otro con Resolución No.1445 del 10/03/2025, por lo que se debe revisar la pertinencia de esta información.

De otra parte, se pudo evidenciar que en el RCPA no se registraron algunas anotaciones por: comisión para desempeñar un empleo de Libre Nombramiento y Remoción o de período, actualización y cancelación.

Por lo anterior, es necesario revisar y dar estricto cumplimiento a lo establecido a la circular 11 de 2020 expedida por la CNSC, la cual contiene las instrucciones para la correcta presentación de solicitudes de anotación y corrección en el Registro Público de Carrera Administrativa.

4. Mediante Resolución 169 del 07 de abril de 2025, se conformó la Comisión de Personal del Departamento Administrativo de la Función Pública, para el periodo 2025 – 2027. El día 14 de marzo de 2025, se llevaron a cabo las votaciones para la elección elecciones de los representantes de los empleados ante la comisión de personal. Se designaron dos (2) representantes principales y dos (2) suplentes de los empleados y dos (2) designados de la Dirección General, los cuales son de Libre nombramiento y Remoción.

Es importante mantener en el repositorio de documentos de yaksa, toda la información de las actas y demás soportes de las reuniones, debidamente firmadas y completas, lo cual permitirá dejar constancia de las actividades desarrolladas por parte de la Comisión de Personal.

**Jorge Iván De Castro Barón**  
Jefe Oficina Control Interno

Elaboró: Esneda Gamboa Malagón  
Revisó y Aprobó: Jorge Iván de Castro Barón

## INFORME DE SEGUIMIENTO A LA CARRERA ADMINISTRATIVA

Versión 01  
Evaluación Independiente  
Noviembre de 2025