



COMUNICACIÓN INTERNA

PARA: **SERGIO CORTES RINCON**
Director General
Dirección General

JACKELINE DE LEON WILLIS
Subdirectora - Subdirección Financiera y Administrativa

ANDREA MARCELA RINCON C
Subdirectora - Subdirección de Prestaciones Económicas

ANGELICA MARIA VALDERRAMA MUNOZ
Jefe Oficina - Subdirección Jurídica

HUGO ALBERTO POVEDA CASTAÑEDA
Gerente - Gerencia de Pensiones

IVAN ENRIQUE QUASTH TORRES
Gerente - Gerencia de Bonos y Cuotas Partes

JOAQUIN MANUEL GRANADOS RODRIGUEZ
Jefe Oficina - Oficina Asesora de Planeación

TANIA KRUSKAYA LEON PATIÑO
Jefe Oficina - Oficina de Informática y Sistemas

ANDREA MAYERLY RIOS LAGOS
Jefe Oficina - Grupo Comunicaciones y Servicio al ciudadano

DE: **ALEXANDRA YOMAYUZA CARTAGENA**
Jefe Oficina
Oficina Asesora de Control Interno

ASUNTO: Informe de auditoría al cumplimiento de las disposiciones de carrera administrativa en el FONCEP, según selectivo, del período comprendido entre el 1 marzo de 2024 al 31 de mayo de 2025.

Cordial saludo,

En cumplimiento al plan anual de auditorías del FONCEP vigencia 2025, la Oficina de Control Interno realizó auditoría al cumplimiento normativo de carrera administrativa en el FONCEP, según selectivo, del período comprendido entre el 1 marzo de 2024 al 31 de mayo de 2025, producto de éste, se generó el informe que se remite para su conocimiento.

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES

A partir de los resultados obtenidos de la auditoría, se observó que el sistema de control interno asociado al cumplimiento de las disposiciones de carrera administrativa es susceptible de mejora, en la medida que se formule plan de mejoramiento efectivo que permita subsanar las causas de los siguientes hallazgos identificados y se acojan las recomendaciones correspondientes:

Hallazgo No. 1

A partir de la auditoría realizada al cumplimiento de las disposiciones de carrera administrativa en el FONCEP del período comprendido entre 1 marzo de 2024 al 31 de mayo de 2025, se evidenció que los empleos Profesional Universitario 219 -17 de la Gerencia de Pensiones y el Profesional Universitario 219 -18 de la Subdirección Jurídica no cuentan con funciones asignadas relacionadas con el nivel del cargo y la dependencia en la que están desempeñando el empleo, incumpliendo lo dispuesto en el artículo 122 de la Constitución Política en cuanto a que todo empleo debe contar con funciones, tareas y responsabilidades propias para llevar a cabo el propósito para el cual fueron fijados, situación generada por desactualización del manual de funciones y falta de controles efectivos para la asignación de encargos y traslados entre dependencias, lo que conlleva a la materialización del riesgo “Talento humano gestionado inadecuadamente” y de un riesgo de incumplimiento normativo del que trata el Decreto 479 de 2024.

Hallazgo No. 2

A partir de la auditoría realizada al cumplimiento de las disposiciones de carrera administrativa en el FONCEP, se evidenció que el proceso de evaluación de desempeño de un funcionario en periodo de prueba y 5 funcionarios de carrera, para el período comprendido 2024-2025, presentó fallas en su ejecución al haberse registrado información con errores en el aplicativo EDL, lo que generó que no se finalizara la evaluación anual definitiva 2024-2025 y en consecuencia la concertación de compromisos para la vigencia 2025-2026, situación que evidencia debilidades en el seguimiento y verificación del cumplimiento del registro de las evaluaciones de desempeño, de acuerdo con la metodología establecida en el Acuerdo 617 de 2018 y los lineamientos del Decreto 1083 de 2015, lo que conlleva a la materialización del riesgo “Talento humano gestionado inadecuadamente” al no lograrse la completitud del proceso de evaluación del desempeño en los tiempos estimados y las condiciones para el registro en el aplicativo EDL.

Hallazgo No. 3

A partir de la auditoría realizada al cumplimiento de las disposiciones de carrera administrativa en el FONCEP, del período comprendido entre 1 marzo de 2024 al 31 de mayo de 2025, se evidenció de una muestra selectiva que el proceso de inscripción, actualización y cancelación en el Registro Público de Carrera Administrativa de la CNSC, por parte del FONCEP presentó debilidades en la información consignada en los empleos: 314-15 de la SFA área de Tesorería, al no encontrarse el registro activo; en el empleo 222-19 de la GBCP, se registró erróneamente el código y grado del cargo; para el empleo 222-

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES

30 no se realizó la actualización de la información en el aplicativo y en el caso de dos funcionarias retiradas en el período evaluado, de los empleos 314-21 y 314-11, no se observó la cancelación del registro en el aplicativo, situación que evidencia debilidades en el seguimiento y verificación de la información reportada en el RPCA, desconociendo los lineamientos establecidos en el artículo 2.2.7.3 del Decreto 1083 de 2015, el artículo 35 de la Ley 909 de 2004, como la Circular 011 de 2020 de la CNSC; lo que conlleva a la posible materialización de riesgos relacionados con reporte de información inexacta o desactualizada, así como a la posible vulneración del derecho que tienen los funcionarios de carrera administrativa a participar en procesos de selección o movilidad, de conformidad con la normatividad vigente sobre carrera administrativa.

Recomendaciones

- Actualizar el contenido de los planes de vacantes, previsión de recursos humanos y estratégico del talento humano que se encuentran publicados en la página web de FONCEP, teniendo en cuenta la realidad de la entidad al corte del presente informe.
- Actualizar la versión de los planes de vacantes, previsión de recursos humanos y estratégico del talento humano en el aplicativo SVE.
- Revisar el contenido del Manual de funciones y competencias laborales y actualizarlo, en cumplimiento de lo dispuesto en la Circular 100-001 de 2020 del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Adelantar las acciones necesarias para la convocatoria de los 7 empleos que se encuentran en vacancia definitiva a la fecha de corte del presente informe que no hacen parte de la convocatoria Distrito 6 y fortalecer los controles para el reporte en SIDEAP, a fin de garantizar la calidad de la información en cumplimiento de los objetivos del sistema de control interno.
- Proyectar en el presupuesto de la vigencia 2026 los recursos para la utilización de la lista de elegibles y/o la convocatoria de un nuevo concurso para suplir las vacantes.
- Reportar de forma detallada en el marco del plan anual de vacantes la información que permita dar cumplimiento a lo establecido por la CNSC y la Procuraduría General de la Nación, en cuanto a que “El reporte deberá ser verificado por el jefe de Control Interno o quien haga sus veces en cada entidad, y deberán reportar el incumplimiento u omisión de este a la Dirección de Vigilancia y Registro Público de Carrera Administrativa de la CNSC”.
- Hacer seguimiento a la aplicación de la nueva versión del procedimiento de provisión de empleos mediante encargo, para garantizar la prestación del servicio en cada dependencia oportunamente.
- Fortalecer los controles en el proceso de registro de información en el aplicativo EDL, en aras de evitar tropiezos en la evaluación del desempeño laboral, que eventualmente impidan el goce de los derechos de los funcionarios de carrera administrativa, como es, acceder a encargos.
- Actualizar la resolución de adopción del sistema tipo de evaluación del desempeño en FONCEP.



- Mantener evidencia del cumplimiento a las disposiciones de la CNSC, respecto al informe trimestral de la comisión de personal.
- Revisar y ajustar la versión del procedimiento egreso de personal PDT-EST-GTH-010, ya que este difiere de la versión registrada en el control de cambios.
- Fortalecer el diseño de los controles o su ejecución conforme a los lineamientos establecidos en la Guía para la Administración del Riesgo.
- Formular plan de mejoramiento efectivo frente a los hallazgos establecidos en el presente informe, realizando al análisis de la causa raíz que evite incurrir nuevamente en el tipo de situaciones identificadas, con el acompañamiento de la OAP.

Cordialmente

ALEXANDRA YOMAYUZA CARTAGENA
Jefe de Oficina de Control Interno

Firmado Electrónicamente

por ALEXANDRA YOMAYUZA CARTAGENA

Fecha: 2025-07-23 15:20

453b764c6ec91ee161e5343aa0ae343b0cd04b4f1fb465e5d834a93cfd9e8cae

ALEXANDRA YOMAYUZA CARTAGENA
Jefe Oficina
Oficina Asesora de Control Interno

Actividad	Nombre	Cargo	Dependencia	Firma
Revisó	ELIANA DEL PILAR LOPEZ RODRIGUEZ	Contratista	Oficina Asesora de Control Interno	
Proyectó	GLADYS PARRA GIL	Tecnico Operativo	Oficina Asesora de Control Interno	

Documento producido automáticamente por el Sistema de Gestión de Documentos Electrónicos de Archivo del FONCEP - SIDEAF, en plena conexión con la Resolución DG - 00024 del 14 de Abril de 2023.

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES



INFORME DE AUDITORÍA AL CUMPLIMIENTO NORMATIVO DE CARRERA ADMINISTRATIVA EN EL FONCEP

1. OBJETIVO

Verificar el cumplimiento de las disposiciones de carrera administrativa en el FONCEP, según selectivo.

2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Verificar el estado de los planes de vacantes y previsión de recursos humanos
- Verificar la actualización y aplicación del manual de funciones y competencias laborales
- Verificar el proceso de selección de servidores de carrera al FONCEP
- Verificar el proceso de la provisión transitoria de empleos de carrera
- Verificar el proceso de evaluación del desempeño del período 2024-2025 y concertación de compromisos 2025-2026
- Verificar el proceso de inscripción, actualización y cancelación de registro público de carrera administrativa
- Verificar el proceso de conformación de la Comisión de Personal
- Verificar el avance del proceso de formalización del empleo público en el FONCEP
- Verificar la efectividad de los controles asociados a los riesgos del proceso
- Verificar la efectividad de las acciones del plan de mejoramiento.

3. ALCANCE

Selección de personal, evaluación del desempeño, encargos, inscripción carrera administrativa y comisión de personal, del período comprendido entre 1 marzo de 2024 al 31 de mayo de 2025.

4. MARCO NORMATIVO

- 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, Art.12°.Funciones de los auditores internos, literal j.*
- 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.*
- Ley 1960 de 2019. *Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones*
- Decreto 1083 de 2015. *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.*
- Acuerdo No. 6176 de 2018. *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.*
- Directiva 015 de 2022 de la Procuraduría General de la Nación. *Cuyo asunto hace relación. Obligaciones relacionadas con el fortalecimiento de la meritocracia, del empleo y de la función pública en el estado colombiano*
- Circular Externa No. 0010 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC, *cuyo asunto hace referencia a la colaboración interinstitucional y armónica en el apoyo de la vigilancia al cumplimiento de las normas de carrera administrativa.*

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES

- Circular Conjunta No. 100-005 – 2022, cuyo asunto hace referencia lineamientos del plan de formalización del empleo público en equidad - vigencia 2023
- Circular 001 de 2023 de la PGN *cuyo asunto hace referencia a los trámites legales, técnicos y presupuestales para la modificación de plantas de personal*
- Circular 01 de 2025 de la PGN, *cuyo asunto hace referencia al reporte de empleos de carrera administrativa que se encuentren en vacancia definitiva.*
- Manual específico de funciones y competencias laborales vigente en FONCEP
- Manual de gestión de talento humano MOI-EST-GTH-004 v.2
- Plan Estratégico de talento humano v.1
- Plan de previsión de recursos humanos v.1
- Plan institucional de vacantes v. 1
- Procedimiento provisión de encargos PDT-EST-GTH-014 v.2
- Procedimiento vinculación de servidores públicos a la planta de personal PDT-EST-GTH-007 v.6

5. METODOLOGÍA

Para el presente ejercicio se aplicaron las normas de auditoría generalmente aceptadas, con el fin de obtener evidencia suficiente y objetiva incluyendo la planeación, ejecución, generación y comunicación del informe con las conclusiones y recomendaciones que permitan aportar a la mejora del Sistema de Control Interno del proceso evaluado. Las técnicas de auditoría aplicadas fueron la revisión documental, verificación y comprobación de información.

La Oficina de Control Interno comunicó al responsable del proceso de gestión de talento humano, el informe preliminar mediante el radicado ID 3-2025-06092 del 16 de julio de 2025, frente al cual se recibieron observaciones, las cuales fueron analizadas y tenidas en cuenta para la expedición del informe final.

6. DESARROLLO DEL SEGUIMIENTO

El proceso de gestión del talento humano cuenta con manuales, procedimientos, formatos e instructivos que describen y establecen el proceder para la vinculación de servidores públicos de carrera administrativa a la planta de personal del FONCEP, la provisión de vacancias definitivas o temporales, conforme las disposiciones normativas y los lineamientos vigentes establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, elementos que se evidenciaron publicados en el aplicativo Suit Visión Empresarial como en la página web de la entidad.

6.1 Estado del plan de vacantes y del plan de previsión de recursos humanos

La OCI verificó el ejercicio de planeación frente a los temas que competen a la carrera administrativa, para determinar que se encuentren ajustados a los parámetros establecidos por el DAFP, el DASCD y la CNSC.

- **Plan anual de vacantes.** Se observó que se cuenta con el plan anual de vacantes versión 1 publicado el 31 de enero de 2025 en la página web del FONCEP en el numeral 4.3 del vínculo de transparencia:

https://www.foncep.gov.co/transparencia/planeaci%C3%B3n-presupuesto-informes?term_node_tid_depth=190&field_fecha_de_emision_documento_value=All&page=1

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98
Edificio Condominio Parque Santander
Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES



La OCI verificó el contenido del plan, observando que se acoge a lo dispuesto en la Circular Externa 01 de 2025 del DASCOD y hace parte del Plan estratégico de talento humano. Se observó que el plan refiere 12 vacantes definitivas, no obstante, la entidad a la fecha cuenta con 13 vacantes definitivas, razón por la cual **se recomienda** actualizar lo pertinente.

Adicionalmente, se observó que el aplicativo institucional SUIT VISION EMPRESARIAL tiene activa la versión 3 de 2024 del Plan anual de vacantes, código DCO-EST-GTH-007, el cual difiere del publicado en la página web, situación que puede generar confusión a los grupos de interés, por tanto, **se recomienda** realizar los ajustes correspondientes en el aplicativo SVE, para evitar confusión por parte de los usuarios de la información.

- Plan de previsión de recursos humanos: Se observó que se cuenta con el plan previsión de recursos humanos versión 1 publicado el 31 de enero de 2025 en la página web del FONCEP en el numeral 4.3 del vínculo de transparencia: https://www.foncep.gov.co/transparencia/planeaci%C3%B3n-presupuesto-informes?term_node_tid_depth=190&field_fecha_de_emision_documento_value=All&page=1

La OCI verificó el contenido del plan, observando que se acoge a lo dispuesto en la Circular Externa 01 de 2025 del DASCOD y hace parte del Plan estratégico de talento humano, no obstante, no se observó que el documento publicado contemple las acciones necesarias para adelantar el plan de formalización del empleo público, conforme lo dispone el Plan De Desarrollo 2022-2026 “*Colombia Potencia Mundial de la Vida*” y demás disposiciones del gobierno nacional, ni se indican las restricciones que se pudieran presentar a nivel territorial para avanzar en dicho plan de formalización. Adicionalmente, tal como se indicó respecto al plan anual de vacantes, refiere 12 vacantes definitivas y la entidad a la fecha cuenta con 13 vacantes definitivas por la cual **se recomienda** revisar su contenido y en caso de considerarlo ajustar y publicar nueva versión del documento.

La OCI evidenció que en el aplicativo institucional SUIT VISION EMPRESARIAL se encuentra publicada la versión 003 de 2024, con código DCO-EST-GTH-005 el cual es diferente al publicado en la página web de la entidad, por tanto, **se recomienda** realizar los ajustes correspondientes en el aplicativo SVE, para evitar confusión por parte de los usuarios de la información.

- Plan estratégico de talento humano Se observó que el 31 de enero de 2025 fue publicado en su versión 1 en la página web del FONCEP el plan estratégico de talento humano en el vínculo: https://www.foncep.gov.co/transparencia/planeaci%C3%B3n-presupuesto-informes?term_node_tid_depth=190&field_fecha_de_emision_documento_value=All&page=1

Teniendo en cuenta que este plan contiene el plan anual de vacantes y el plan de previsión de recursos humanos, se deberán tener en cuenta las observaciones de la OCI respecto a la cantidad de vacantes a la fecha, a la necesidad de incluir lo correspondiente a la formalización del empleo público y a la publicación de las versiones vigentes en el aplicativo SUIT VISION EMPRESARIAL, el cual refiere la versión 4 de 2024, con código DCO-EST-GTH-002.

La OCI observó que la entidad dio cumplimiento a las disposiciones del Decreto 612 de 2018 respecto a la formulación, articulación con el plan de acción institucional y publicación en el vínculo de transparencia. Los demás planes que hacen parte del plan estratégico de talento humano son verificados por la OCI en el seguimiento a austeridad del gasto y en la verificación del SGSST que hacen parte del plan anual de auditorías.

Al respecto, en respuesta al informe preliminar, la responsable el proceso de gestión del talento humano mediante ID 3-2025-06092 del 16 de julio de 2025, precisó que el plan anual de vacantes, el plan de previsión de recursos humanos y el plan estratégico de talento humano, fueron actualizados y que se encuentran en proceso de publicación en el aplicativo SUIT VISION EMPRESARIAL y en la página web de la entidad.

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES

6.2 Actualización y aplicación del manual de funciones y competencias laborales

El Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los diferentes empleos que conforman la planta de personal de la entidad, se estableció mediante Resolución SFA-000343 del 5 de diciembre de 2019 y ha presentado las siguientes actualizaciones:

- Resolución SFA-000124 del 13 de agosto de 2020, se actualizan funciones en el sentido de ajustar el perfil laboral del Jefe de la Oficina de Control Interno.
- Resolución SFA-000105 del 1 de agosto de 2022, se actualizan funciones de empleos específicos adicionando fichas de empleos.
- Resolución SFA-000108 del 4 de agosto de 2022, Modifica el propósito principal y las funciones esenciales de los empleos relacionados con la función disciplinaria.

La OCI procedió a verificar la aplicación del manual de funciones y competencias laborales, observando que se presentaron modificaciones a la naturaleza de los siguientes empleos, pasando de libre nombramiento y remoción a carrera administrativa:

- Profesional Universitario 219 -18 ID 9268 (LNR) pasó a ID 37441 (Carrera administrativa)
- Secretario Ejecutivo 425- 26 ID 9309 (LNR) pasó a ID 37442 (Carrera administrativa)
- Conductor 480 -16 ID 9317 (LNR) pasó a ID 37443 (Carrera administrativa)

Para los siguientes empleos de observó que actualmente se encuentran asignados a dependencias que no cuentan con funciones en el manual vigente:

Tabla No. 1 Relación de empleos que no registran funciones de acuerdo con el manual de funciones vigente.

Empleo	Observado OCI	Respuesta talento humano
Profesional Universitario 219 -17 Gerencia de Pensiones	En el manual de funciones no se observan funciones relacionadas para el empleo Profesional Universitario 219-17 a cargo de la Gerencia de Pensiones	<i>Frente a este empleo, el 26 de julio de 2024 se publicó en la intranet de la entidad el estudio de verificación de requisitos para determinar la viabilidad del encargo, dado que su titular fue encargada en otro empleo. Al revisar el MEFCL y sus modificatorias, no se encontró una ficha asignada para el empleo referido en la Gerencia de Pensiones. En consecuencia, tanto para el análisis de requisitos como para la concertación de compromisos, se ha tomado como referencia el propósito y las funciones del empleo denominado Profesional Universitario, Código 219, Grado 17, ubicado en la Subdirección Jurídica.</i>
Profesional Universitario 219- 15 Gerencia de Pensiones	En el manual de funciones no se observan funciones relacionadas para el empleo Profesional Universitario 219-15 a cargo de la Gerencia de Pensiones	<i>Frente a este empleo, en el MEFCL se identificaba como área funcional la Subdirección de Prestaciones Económicas – Grupo de Nómina de Pensionados. Sin embargo, mediante la Resolución No. SFA – 00099 del 18 de julio de 2022, en respuesta a la solicitud enviada por la Subdirección de Prestaciones Económicas, bajo el radicado No. ID 474313 del 08 de julio de 2022, se autorizó la eliminación del grupo funcional Nómina de Pensionados. A partir de esta modificación, sus funciones y responsabilidades pasaron a ser parte de la Gerencia de Pensiones.</i>

Empleo	Observado OCI	Respuesta talento humano
Profesional Universitario 219 – 18 Subdirección Jurídica	En el manual de funciones no se observan funciones relacionadas para el empleo Profesional Universitario 219-18 a cargo de la Subdirección Jurídica.	<p><i>Frente a este empleo, se identificó que, mediante la Resolución No. SFA – 00038 del 17 de marzo de 2021, se reubicó el empleo desde la Gerencia de Pensiones hacia la Oficina Asesora Jurídica, hoy Subdirección Jurídica. En su artículo segundo, se establece que el funcionario desarrollará funciones propias del nivel jerárquico al que pertenece en los procesos a los cuales sea asignado, y concertará objetivos laborales, cuando así corresponda, con el jefe de dicha dependencia.</i></p> <p><i>Al validar el MEFCL y sus modificatorias, se constató que no existe una ficha asignada para el empleo referido. En consecuencia, se ha tomado como referencia el propósito y las funciones del empleo denominado Profesional Universitario, Código 219, Grado 17, ubicado en la Subdirección Jurídica.</i></p>
Asesor 105 05 Subdirección Financiera y Administrativa - Área de Financiera	Este empleo se está desempeñando en la Subdirección Financiera y Administrativa - Área de Financiera, en el MEFCL las funciones de este empleo están adscritas a la Dirección General - Proceso Presupuestal y Financiero.	Se aportó información contraria a lo que se encuentra en el manual de funciones y competencias laborales aprobado por Resolución 343 de 2019.

Fuente: Manual Especifico de funciones vigente

Al respecto, esta Oficina observó que el manual de funciones y competencias laborales vigente se encontró desactualizado y no atiende las necesidades reales de las dependencias y áreas funcionales de la entidad, por tanto, **recomienda** revisar su contenido y actualizarlo, en cumplimiento de lo dispuesto en la Circular 100-001 de 2020 del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Respecto a los empleos Profesional Universitario 219 -17 de la Gerencia de Pensiones y el Profesional Universitario 219 -18 de la Subdirección Jurídica, esta Oficina no observó que cuenten con funciones asignadas relacionadas con el nivel del cargo y la dependencia en la que están desempeñando el empleo, desconociendo así el diseño propio del empleo público como núcleo básico de la estructura de la función pública, toda vez que cada empleo debe contener la descripción del contenido funcional que permita identificar con claridad las responsabilidades exigibles a quien sea su titular, situación que se aparta de lo dispuesto en el artículo 122 de la Constitución Política, al señalar: “ *No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente*”, de acuerdo con lo anterior, el empleo debe ser entendido como, el grado, el código que se asignan para su identificación y a su vez como el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con la finalidad de cumplir en debida forma con los objetivos de la entidad, por lo tanto, y atendiendo lo dispuesto en el artículo 122 de la Carta Política, cada empleo debe tener definidas claramente sus funciones, conforme a lo observado se establece el siguiente hallazgo:

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES

Hallazgo No. 1

A partir de la auditoría realizada al cumplimiento de las disposiciones de carrera administrativa en el FONCEP del período comprendido entre 1 marzo de 2024 al 31 de mayo de 2025, se evidenció que los empleos Profesional Universitario 219 -17 de la Gerencia de Pensiones y el Profesional Universitario 219 -18 de la Subdirección Jurídica no cuentan con funciones asignadas relacionadas con el nivel del cargo y la dependencia en la que están desempeñando el empleo, incumpliendo lo dispuesto en el artículo 122 de la Constitución Política en cuanto a que todo empleo debe contar con funciones, tareas y responsabilidades propias para llevar a cabo el propósito para el cual fueron fijados, situación generada por desactualización del manual de funciones y falta de controles efectivos para la asignación de encargos y traslados entre dependencias, lo que conlleva a la materialización del riesgo “Talento humano gestionado inadecuadamente” y de un riesgo de incumplimiento normativo del que trata el Decreto 479 de 2024.

Al respecto, la responsable del proceso de gestión de talento humano, mediante ID 3-2025-06092 del 16 de julio de 2025, evidenció en su respuesta que, las inconsistencias relacionadas con la estructura organizacional y el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales -MEFCL ya habían sido detectadas y que se adelantarán las acciones respectivas para actualizar el manual Especifico de funciones y competencias laborales - MEFCL, de manera que responda a las necesidades actuales de la entidad.

6.3 Selección de servidores de carrera administrativa al FONCEP

Se evidenció que el FONCEP, a través de concurso público de méritos con la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, convocó y se estableció mediante el Acuerdo No. 99 del 20 de diciembre de 2023, las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de ascenso y abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la entidad - Proceso de Selección No. 2531 de 2023 –Distrito Capital 6, con el fin de proveer seis (6) vacantes definitivas correspondientes a igual número de empleos. Se verificó a través de la página de la CNSC que ya se encuentra publicada la - Guía de orientación al aspirante pruebas escritas el 3/06/2025.

Los cargos ofertados por la entidad son:

OPEC CNSC	NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
211828 y 205493	Profesional	2	2
205871, 210649, 205497 y 205498	Técnico	4	4
	Total	6	6

Se evidenció que la entidad en atención al artículo 14 de la Ley 909 de 2004, reportó los cargos vacantes de empleos de carrera administrativa en la planta de personal del FONCEP, con corte al 31 de diciembre de 2024, al DAFP el 03 de junio de 2025, a través del link dispuesto para ello; así mismo al DASCD el 28 de mayo de 2025, atendiendo la recomendación realizada por la Procuraduría General de la Nación a través de la Circular 001 del 30 de mayo de 2025, de enviar el reporte antes del 6 de junio de 2025. Los cargos reportados se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

Profesional de carrera administrativa	Técnico de carrera administrativa	Asistencial de carrera administrativa	Total vacantes definitiva carrera administrativa
4	7	2	13

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98
Edificio Condominio Parque Santander
Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES



La información reportada se encuentra acorde con la registrada en el aplicativo SIDEAP del DASCD, sin embargo, se observó que en los reportes de los meses de abril y mayo de 2025, presentaron inconsistencias respecto de la titularidad del empleo Profesional Universitario 219-15 de la Oficina de Informática y Sistemas, situación que fue corregida a partir del mes de junio de 2025.

Al respecto, **se recomienda** adelantar las acciones necesarias para la convocatoria de los 7 empleos que se encuentran en vacancia definitiva a la fecha de corte del presente informe y fortalecer los controles para el reporte en SIDEAP, a fin de garantizar la calidad de la información en cumplimiento de los objetivos del sistema de control interno (artículo 2 Ley 87 de 1993).

Con el fin de establecer si la entidad contaba con la provisión presupuestal necesaria para adelantar el proceso para la provisión de vacantes definitivas mediante concurso y/o uso de lista de elegibles vigencias 2024 y 2025, se evidenció que mediante ID:2-2023-20496 del 17 de noviembre de 2023, se remitió a la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC los Certificados de Disponibilidad Presupuestal – CDP No. 451 del 10 de noviembre de 2023, expedido por el Área Financiera. Adicionalmente, se observó que mediante Resolución No. 17746 del 5 de diciembre de 2023, la CNSC dispuso el recaudo correspondiente para financiar los costos estimados del proceso, en atención a las vacantes reportadas por la entidad y finalmente, mediante Resolución No. SFA-000207 del 22 de diciembre de 2023, la Subdirección Financiera y Administrativa ordenó el pago de la suma \$22.390.200, correspondiente a los costos del Proceso de Selección No. 2531 de 2023 – Distrito Capital 6.

Por otra parte, y teniendo en cuenta la información remitida por el área de talento humano mediante correo electrónico del 7 de julio de la actual vigencia, con respecto a las acciones adelantadas para suplir las 7 vacantes que no están en concurso del Distrito 6, **se recomienda** proyectar en el presupuesto de la vigencia 2026 los recursos para la utilización de la lista de elegibles y/o la convocatoria de un nuevo concurso para suplir las vacantes.

De acuerdo con la información reportada por la líder del proceso de talento humano, como responsable de la vinculación de servidores públicos de carrera administrativa a la planta de personal del FONCEP, para la provisión de vacancias definitivas o temporales, se evidenció que conforme a las disposiciones de la Ley 909 de 2004, dentro del período objeto de verificación, se han provisto de manera temporal (2) empleos de carrera administrativa mediante nombramiento provisional, los cuales se detallan a continuación:

Estado del empleo	Información de empleo	Provisión temporal del empleo
Dirección General - Vacancia definitiva	Conductor - Código 480 grado 16	Resolución No. DG-000058 de 2024 Fecha de ingreso 02/09/2024
Subdirección Financiera y Administrativa - Vacancia temporal	Auxiliar administrativo - Código 407 grado 18	Resolución No. DG-000072 de 2024 Fecha de ingreso 11/10/2024

Se evidenció que, previo a la provisión del empleo se adelantó el estudio para encargo, sin que se presentaran interesados en la planta de personal. Adicionalmente, se observó el diligenciamiento del formato de la verificación de requisitos de ingreso, registrando que las exigencias de los empleos en cuanto a formación académica y experiencia profesional y/o laboral se cumplieron. Se registró de acuerdo con los formatos aportados, el entrenamiento en puesto de trabajo de los servidores, capacitando y socializando las actividades que en la práctica se desarrollarían en cada cargo.

6.4 Provisión transitoria de empleos de carrera administrativa

El artículo 2.2.5.3.1 del Decreto 1083 de 2015, dispone respecto a la provisión de las vacancias definitivas en empleos de carrera, que se proveerán mediante el sistema de mérito y que mientras se surte el proceso de selección, el empleo

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES

de carrera podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan.

Al respecto, la OCI observó que actualmente se encuentran en vacancia definitiva 13 empleos, los cuales, de acuerdo con lo informado por la responsable del área de talento humano, fueron reportados a la CNSC mediante el enlace FORMS dispuesto, en cumplimiento de la obligación de reporte de empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva en el marco del plan anual de vacantes de dicha entidad. Teniendo en cuenta que no se suministró a la OCI información previa ni posterior al reporte para determinar la coherencia de la información reportada frente a lo verificado por esta Oficina, **se recomienda** que, para futuros reportes, se remita la información detallada, que permita dar cumplimiento a lo establecido tanto por la CNSC como por la Procuraduría General de la Nación, en cuanto a que “El reporte deberá ser verificado por el jefe de Control Interno o quien haga sus veces en cada entidad, y deberán reportar el incumplimiento u omisión del mismo a la Dirección de Vigilancia y Registro Público de Carrera Administrativa de la CNSC”.

Así mismo, para el periodo objeto de la auditoría se analizó el proceso de encargos de conformidad con el procedimiento que se encontraba vigente para el periodo evaluado *Procedimiento provisión de encargos PDT-EST-GTH-014 V.1*, del 18 de diciembre de 2019, sin embargo, es de mencionar que, adicionalmente, se analizó la nueva versión del documento *Procedimiento para la provisión de empleos mediante encargos DT-EST-GTH-014 V.2* publicada el 3 de junio de 2025.

De acuerdo con el análisis realizado, para el período objeto de la evaluación, se encontró que a pesar de que se han surtido algunos encargos, el proceso que se venía aplicando no fue eficiente, encontrando demoras en la provisión de empleos, como se observa en la siguiente tabla:

Tabla No. 2 Relación de cargos con demoras en la provisión de empleos.

Id Cargo	Nombre del Empleo	Naturaleza del Empleo	Forma de Provisión	Tiempo de vacancia en meses
9268/37441	Profesional Universitario 219-18	Libre Nombramiento /Carrera Administrativa	Vacancia definitiva	4
285	Profesional Universitario 219-15	Carrera Administrativa	Vacancia definitiva	3
9287	Técnico Operativo 314-21	Carrera Administrativa	Vacancia definitiva	3
9296	Técnico Operativo 314-15	Carrera Administrativa	Vacancia definitiva	5
9304	Técnico Operativo 314-11	Carrera Administrativa	Vacancia definitiva	8
9309/37442	Secretario Ejecutivo 125-26	Libre Nombramiento /Carrera Administrativa	Vacancia definitiva	3
9317/37443	Conductor 480-16	Libre Nombramiento /Carrera Administrativa	Vacancia definitiva	6
9284	Profesional Universitario 219-15	Gerencia de Pensiones	Vacancia temporal	9
9289	Técnico Operativo 314-19	Gerencia de Bonos y Cuotas Partes	Vacancia temporal	8
9281	Profesional Universitario 219-17	Subdirección Jurídica	Vacancia temporal	3
9314	Auxiliar Administrativo	Subdirección Financiera y	Vacancia temporal	3

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98
Edificio Condominio Parque Santander
Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES

Id Cargo	Nombre del Empleo	Naturaleza del Empleo	Forma de Provisión	Tiempo de vacancia en meses
	407-18	Administrativa		
9275	Profesional Universitario 219-18	Subdirección Financiera y Administrativa	Vacancia temporal	2
9257	Profesional Especializado 222-30	Oficina de Control Disciplinario Interno	Vacancia temporal	14
9290	Técnico Operativo 314-19	Gerencia de Pensiones	Vacancia temporal	4
9303	Técnico Operativo 314-11	Gerencia de Bonos y Cuotas Partes	Vacancia temporal	9
9292	Técnico Operativo 314-19	Gerencia de Pensiones	Vacancia temporal	4

Fuente: Reporte SIDEAP marzo 2024 a mayo 2025

Al respecto, teniendo en cuenta la expedición de la nueva versión del procedimiento de provisión de empleos mediante encargo, **se recomienda** hacer seguimiento a su aplicación, para hacer más expedita la provisión de encargos y garantizar la prestación del servicio en cada dependencia.

De la muestra seleccionada para determinar el cumplimiento de los requisitos establecidos para el otorgamiento de encargo, se observaron las siguientes situaciones:

- Al revisar el aviso de publicación de estudio de verificación de requisitos para el otorgamiento del encargo para el empleo Profesional Universitario Código 219, Grado 17, ubicado en la Subdirección de Prestaciones Económicas - Gerencia de pensiones se evidenció que el Área de Talento Humano tomó como requisitos para el desempeño del cargo, el propósito y las funciones del empleo denominado Profesional Universitario, Código 219, Grado 17, ubicado en la Subdirección Jurídica, área diferente en la cual se desempeñaría el empleo. El encargo fue concedido mediante RESOLUCIÓN No. SFA - 000194 del 30 de agosto de 2024.
- Se observó que la Resolución No. DG - 000001 de 16 de enero de 2025, que otorgó encargo en un empleo de LNR estableció en el artículo quinto error en la titularidad del empleo de la persona en la que recae el encargo, al indicar que es titular del empleo Profesional Universitario 219-15, sin tener en cuenta que en ese momento se encontraba desempeñando el empleo en encargo, siendo titular de un empleo Técnico Operativo 314-15.
- En cuanto al otorgamiento del encargo del empleo Técnico Operativo, código 314 grado 19, ubicado en la Subdirección de Prestaciones Económicas – Gerencia de Bonos y Cuotas Partes - GBCP, mediante Resolución SFA-00101 del 30 de mayo de 2025, se indicó que el servidor a encargar acredita los requisitos mínimos para desempeñar este empleo, según el Estudio Técnico y el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales vigente en la Entidad, Resolución No. SFA000343 de diciembre de 2019.

El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019, establece: “**ARTÍCULO 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos 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 este sentido, esta Oficina no observó soporte de la evaluación del desempeño en periodo de prueba, ni de la evaluación final

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES



que presentara calificación sobresaliente al momento del encargo en el aplicativo EDL de la CNSC, por ende, no se encontró la inscripción en el registro público de carrera administrativa.

De acuerdo con lo informado por la responsable del área de talento humano, esta situación se presentó por error en el registro de la naturaleza del empleo, por tanto, se realizó evaluación en medio físico, mientras se surtía el trámite de ajuste ante la CNSC, situación que pudo ser subsanada parcialmente el 4 de julio de 2025 cuando se registró la evaluación definitiva del periodo de prueba y se encuentra pendiente la concertación de compromisos 2024-2025 y el registro de la evaluación definitiva 2024-2025, razón por la cual, **se recomienda** fortalecer los controles en el proceso de registro de información en el aplicativo EDL, en aras de evitar tropiezos en la evaluación del desempeño laboral, que eventualmente impidan el goce de los derechos de los funcionarios de carrera administrativa, como es, acceder a encargos.

De conformidad con lo reglamentado en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019 con el fin de garantizar el reconocimiento del derecho preferencial de encargo se pudo determinar que el Área de Talento Humano a través del aviso de publicación de los estudios de verificación de requisitos para el otorgamiento de encargo, realiza la identificación de los servidores públicos de carrera administrativa que acreditan los requisitos legales exigidos para ser encargados, frente a la totalidad de la Planta Global de Empleos de la Entidad.

Así mismo, se observó que con el procedimiento anterior los servidores públicos podían presentar observaciones sobre los resultados realizados en el estudio de verificación de requisitos, a través del correo electrónico talentohumano@foncep.gov.co, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su publicación en la Intranet de la Entidad, de no encontrarse de acuerdo; este plazo se disminuyó a dos (2) días con el procedimiento vigente, lo cual agilizará el proceso para la provisión de los encargos.

En cumplimiento del procedimiento de provisión de encargos, se observó que, en la intranet de la Entidad en el link dispuesto <https://intranet.foncep.gov.co/encargos-empleos> se realizó la publicación de los estudios de verificación de requisitos para el otorgamiento de los encargos, como medio de divulgación y conocimiento a los servidores públicos de carrera con derecho preferencial a ser encargados.

De igual manera, se observó que, en cumplimiento de las disposiciones de la Ley 1712 de 2015 transparencia y acceso a la información pública y de la Resolución 1519 de MinTIC, se ha realizado la publicación de los actos administrativos de encargo en la página web de la entidad en el vínculo https://www.foncep.gov.co/transparencia/obligacion-reporte-informacion-especifica?term_node_tid_depth=223&field_fecha_de_emision_documento_value=All.

6.5 Evaluación del desempeño período 2024 - 2025 y concertación de compromisos periodo 2025-2026

Se evidenció que el FONCEP adoptó mediante Resolución SFA-TH 0014 del 06 de febrero de 2017 el sistema Tipo de Evaluación para los servidores de carrera de la entidad, no obstante, este acto administrativo no cubre los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del Acuerdo No. 617 de 2018, por tanto, **se recomienda** actualizar la resolución de adopción del sistema tipo de evaluación del desempeño.

Revisado el proceso evaluación del desempeño para el período comprendido entre el 1 de febrero y el 31 de julio de 2024 y el comprendido entre el 1 de agosto y el 31 de enero del 2025, se evidenció de acuerdo con el reporte presentado por el responsable del área de talento humano, que la entidad en la actualidad cuenta con 52 funcionarios de carrera administrativa de los cuales, en la evaluación semestral del primer corte, se registró que a 13 funcionarios su Evaluación de Desempeño Laboral – EDL fue realizada con posterioridad a la fecha del 23/08/2024, como resultado de la gestión

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES



adelantada ante la CNSC para finiquitar la evaluación del desempeño que se encontraba pendiente.

Se identificaron 6 funcionarios a los cuales al haberse registrado información con errores en el aplicativo EDL impide finalizar la evaluación anual definitiva 2024 y en consecuencia la concertación de compromisos para la vigencia 2025-2026, frente a esta situación la líder del proceso evidenció a través de diferentes requerimientos ante la CNSC solicitud de apoyo para culminar las evaluaciones respectivas, requerimientos que han sido reiterados a través de comunicaciones identificadas con los IDs: 2-2025-07415 del 25/04/2025 y 2-2025-11013 del 20/06/2025, señalando en cada caso particular la situación objeto de ajuste, para poder evaluar.

Así las cosas, no obstante que la líder del proceso de talento humano gestionó a través de los requerimientos señalados encausar el proceso de evaluación de los funcionarios de carrera ante la CNSC, esta Oficina pudo evidenciar que se realizó solicitud formal ante la CNSC hasta los meses de marzo y abril de 2025, cuando las situaciones se materializaron en los meses de septiembre y noviembre del 2024. Adicionalmente, en respuesta de la CNSC, se indican las acciones que debieron ser adelantadas en su momento por la responsable de talento humano, sin que se endilgue a fallas en el sistema la situación presentada.

Conforme a lo expuesto, se evidenció que no se cuenta con controles efectivos que permitan realizar adecuadamente el registro de la evaluación del desempeño laboral en el aplicativo EDL de la CNSC, al observar que no se tuvo la adecuada gestión en el desarrollo del proceso de evaluación del desempeño del período 2024-2025, de acuerdo con los criterios establecidos en el Acuerdo No. 617 de 2018, razón por la cual se formula el siguiente hallazgo:

Hallazgo No. 2

A partir de la auditoría realizada al cumplimiento de las disposiciones de carrera administrativa en el FONCEP, se evidenció que el proceso de evaluación de desempeño de un funcionario en periodo de prueba y 5 funcionarios de carrera, para el período comprendido 2024-2025, presentó fallas en su ejecución al haberse registrado información con errores en el aplicativo EDL, lo que generó que no se finalizara la evaluación anual definitiva 2024-2025 y en consecuencia la concertación de compromisos para la vigencia 2025-2026, situación que evidencia debilidades en el seguimiento y verificación del cumplimiento del registro de las evaluaciones de desempeño, de acuerdo con la metodología establecida en el Acuerdo 617 de 2018 y los lineamientos del Decreto 1083 de 2015, lo que conlleva a la materialización del riesgo “Talento humano gestionado inadecuadamente” al no lograrse la completitud del proceso de evaluación del desempeño en los tiempos estimados y las condiciones para el registro en el aplicativo EDL.

Al respecto, se requiere que se realice un análisis de causa y se formule un plan de mejoramiento que permita adelantar el proceso de evaluación del desempeño con el debido cumplimiento normativo para su desarrollo, garantizando los derechos de los empleados de carrera.

Finalmente, es de mencionar que no se presentaron recursos por parte de los evaluados ni se declararon impedimentos por los evaluadores, según lo informado por la responsable de talento humano.

Frente a este hallazgo, la responsable del proceso de gestión de talento humano, mediante ID 3-2025-06092 del 16 de julio de 2025, evidenció en su respuesta que, se reconoce la necesidad de fortalecer los mecanismos de verificación interna y seguimiento al proceso de evaluación, razón por la cual se adelantará un análisis de causas que permita identificar oportunidades de mejora, y se formulará un plan de acción orientado a garantizar el cumplimiento de la normativa establecida en el Acuerdo 617 de 2018 y el Decreto 1083 de 2015 y se expedirá el Acto Administrativo mediante el cual se adopte el Sistema Tipo de Evaluación para los servidores con base en el Acuerdo 617 de 2018.

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES

6.6 Inscripción, actualización y cancelación de registro público de carrera administrativa

Con el fin de verificar el proceso de inscripción, actualización y cancelación de registro público de carrera administrativa del FONCEP, se solicitó al líder del proceso de gestión del talento humano, los avances logrados, señalando que: “Actualmente se está realizando el proceso de recopilación y organización de la documentación para llevar a cabo la actualización del Registro Público de Carrera Administrativa de los servidores activos y retirados del FONCEP”.

En el período objeto de auditoría se observaron las siguientes situaciones:

Inscripción: El último ingreso de un funcionario de carrera administrativa se presentó en el mes de febrero de 2024, para el empleo Técnico Operativo 314-15, finalizando dicho período en agosto de 2024, sin que a la fecha de corte del presente informe se haya realizado la inscripción del empleo en el aplicativo de registro público de carrera administrativa.

Actualización: Se observó la actualización del empleo profesional especializado 222-30 en comisión de servicio de un cargo de LNR, sin que se haya registrado la finalización de dicha comisión. Adicionalmente, no se observa que en el aplicativo RPCA se encuentre relacionado el empleo actual.

Cancelación: Se verificó en el caso de retiro del servicio de dos funcionarias ubicadas en los empleos Técnico Operativo 314-21 y Técnico Operativo 314-11 que no se registró en el aplicativo RPCA la novedad de cancelación.

Adicionalmente, en la muestra selectiva de consulta en el aplicativo RPCA se evidenció que para el empleo Profesional Universitario 222-19 de la GBCP, se registró erróneamente el código y grado del cargo.

Para los casos enunciados, se observó que no se dio cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 2.2.7.3 del Decreto 1083 de 2015, en el que se indica que 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 RPCA, es de quince (15) días hábiles contados a partir de la ocurrencia de la novedad, término establecido en la Circular Externa No. 0011 de 2020 de la CNSC, razón por la cual se formula el siguiente hallazgo:

Hallazgo No. 3

A partir de la auditoría realizada al cumplimiento de las disposiciones de carrera administrativa en el FONCEP, del período comprendido entre 1 marzo de 2024 al 31 de mayo de 2025, se evidenció de una muestra selectiva que el proceso de inscripción, actualización y cancelación en el Registro Público de Carrera Administrativa de la CNSC, por parte del FONCEP presentó debilidades en la información consignada en los empleos: 314-15 de la SFA área de Tesorería, al no encontrarse el registro activo; en el empleo 222-19 de la GBCP, se registró erróneamente el código y grado del cargo; para el empleo 222-30 no se realizó la actualización de la información en el aplicativo y en el caso de dos funcionarias retiradas en el período evaluado, de los empleos 314-21 y 314-11, no se observó la cancelación del registro en el aplicativo, situación que evidencia debilidades en el seguimiento y verificación de la información reportada en el RPCA, desconociendo los lineamientos establecidos en el artículo 2.2.7.3 del Decreto 1083 de 2015, el artículo 35 de la Ley 909 de 2004, como la Circular 011 de 2020 de la CNSC; lo que conlleva a la posible materialización de riesgos relacionados con reporte de información inexacta o desactualizada, así como a la posible vulneración del derecho que tienen los funcionarios de carrera administrativa a participar en procesos de selección o movilidad, de conformidad con la normatividad vigente sobre carrera

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES



administrativa.

Al respecto, la responsable del proceso de gestión de talento humano, mediante ID 3-2025-06092 del 16 de julio de 2025, evidenció en su respuesta que, no obstante que esta actividad no se encuentra contemplada en ningún plan institucional ni cuenta con una meta asociada, se está llevando a cabo de forma progresiva el proceso de recopilación y organización documental para la actualización del Registro Público de Carrera Administrativa de los servidores del FONCEP; se espera concluir la actividad en el presente año 2025.

6.7 Conformación de la comisión de personal

La OCI evidenció que para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 16 de la Ley 909 de 2004 en el cual se establecen las pautas de comisión de personal, en el año 2025 se llevó el proceso de conformación para el periodo 2025-2027, mediante el envío de correo electrónico a los funcionarios de la entidad con fecha de inscripción entre el 24 y el 30 de abril de 2025, la cual debió ser ampliada hasta el 8 de mayo de 2025, contando con la inscripción de 5 funcionarios inscritos, los cuales se dieron a conocer mediante correo institucional del día 09 de mayo de 2025 en el que se informó que la selección se llevaría el 15 de mayo de 2025, fecha en que se llevó a cabo la jornada de socialización de las propuestas por parte de los candidatos inscritos, dirigida a todos los servidores públicos del FONCEP.

La votación para seleccionar los dos funcionarios principales y dos funcionarios suplentes se realizó el día 20 de mayo de 2025, de manera virtual a través de la aplicación Microsoft Forms, y estuvo activa para el ingreso de los servidores públicos desde las 8:00 a.m. hasta las 5:00 p.m. con el acompañamiento de la Oficina de Control Interno en el conteo final.

A través de la Resolución No. DG - 000033 del 26 de mayo de 2025, se conformó la Comisión de Personal del FONCEP para el período 2025 – 2027, con 2 representantes principales y 2 suplentes. De igual manera, se consignó los dos (2) representantes de la entidad, en su orden: Subdirectora Financiera y Administrativa y Asesor Responsable Área Financiera código 105 como principales y el Jefe de la Oficina Asesora de Planeación y la Asesora de área Administrativa como suplentes.

La Oficina de Control Interno observó que se cumplió con la socialización del proceso de elección y conformación de la comisión de personal en el medio de comunicación interno “FONCEP al día” y que se cumplió con las disposiciones vigentes.

Se observó que, dentro del período evaluado, la Comisión de personal se reunió por lo menos una vez al mes, las sesiones fueron convocadas por el secretario, y las actas registradas en estricto orden, del No. 3 a 12 de 2024 y el acta No. 1 al 4 de 2025. De acuerdo con la Ley 909 de 2004, como disposición general que regula el quehacer de las comisiones de personal, se evidenció el desarrollando las siguientes acciones:

Tabla No. 3 Relación de acciones adelantadas conforme a las funciones dadas a la Comisión de personal del FONCEP

Funciones a cargo	Acciones adelantadas
a) Velar porque los procesos de selección para la provisión de empleos y de evaluación del desempeño se realicen conforme con lo establecido en las normas y procedimientos legales y reglamentarios y con los lineamientos señalados por la CNSC. Las citadas atribuciones se llevarán a cabo sin perjuicio de las facultades de la CNSC. Para el efecto, la Comisión de Personal deberá elaborar los informes y atender las solicitudes que aquella requiera.	La OCI evidenció que en el acta N° 04 de 2024 la secretaría técnica del comité indico que tenía los estudios de los cargos de Conductor 480-16 Dirección, secretario ejecutivo 425-25 Dirección y Profesional Universitario 219-18 Dirección. Los estudios en mención se publicaron el 29 de abril de 2024 en la intranet, para ver quien cumplía con los requisitos como evaluación del desempeño sobresaliente y antecedentes.

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES

Funciones a cargo	Acciones adelantadas
	<p>Posteriormente en las actas 5,6,7,8 y 9 de 2024 se observó el seguimiento que se hizo a la publicación y disposición de los cargos a proveer, así como los funcionarios que resultaron seleccionados para los mismos.</p> <p>En el acta 04 de 2025 realizó un recordatorio acerca de las funciones que tiene la comisión de personal y se recordó esta labor para garantizar el cumplimiento de la normatividad vigente.</p>
<p>b) Resolver las reclamaciones que en materia de procesos de selección y evaluación del desempeño y encargo les sean atribuidas por el procedimiento especial;</p>	<p>En el acta del mes de septiembre de 2024, se evidenció que hubo 2 reclamaciones con relación a evaluación del desempeño y las cuales fueron pactadas para contestar en el mes de octubre.</p> <p>En las actas de los meses de octubre y noviembre se dio respuesta a las reclamaciones realizadas por los empleados una vez se hicieron las indagaciones, ejercicios y estudios correspondientes.</p> <p>En el mes de diciembre hubo reclamaciones con relación al nombramiento en el cargo profesional especializado 222-30 para el cual quedo compromiso de hacer una solicitud de concepto sobre experiencia a la oficina jurídica, este concepto fue emitido y conforme a lo mencionado en el mismo se atendió la reclamación en febrero de 2025 en el acta 2 de este año.</p> <p>En el mes de marzo de 2025 se presentaron reclamaciones sobre la provisión de los cargos profesional universitario grado 15, técnico operativo grado 11 (uno y dos), técnico operativo grado 19, las cuales fueron estudiadas por los integrantes de la comisión, según consta en las actas suministradas.</p>
<p>c) Solicitar a la Comisión Nacional del Servicio Civil la exclusión de la lista de elegibles de las personas que hubieren sido incluidas sin reunir los requisitos exigidos en las respectivas convocatorias, o con violación de las leyes o reglamentos que regulan la carrera administrativa. En el caso de no atenderse la solicitud, deberán informar de esta situación a la Comisión Nacional del Servicio Civil para que adopte las medidas pertinentes;</p>	<p>Durante el período objeto de auditoría no se evidenciaron situaciones relacionadas con esta función.</p>
<p>d) Conocer, en primera instancia, de las reclamaciones que formulen los empleados de carrera que hayan optado por el derecho preferencial a ser vinculados, cuando se les supriman sus empleos, por considerar que han sido vulnerados sus derechos;</p>	<p>Durante el período objeto de auditoría no se evidenciaron situaciones relacionadas con esta función.</p>
<p>e) Conocer, en primera instancia, de las reclamaciones que presenten los empleados por los efectos de las incorporaciones a las nuevas plantas de personal de la entidad o por desmejoramiento de sus condiciones laborales o por los encargos;</p>	<p>Bajo esta función, se expusieron temas relacionados con las gestiones adelantadas por la administración sobre el tema de la diferencia salarial de los funcionarios, también si se va a establecer una nueva planta temporal para que haga el estudio respectivo salarial y no se vaya a desmejorar ni afectar a los que están actualmente vinculados, y se realizó un estudio de puesto de trabajo en el mes de octubre de 2024 para un funcionario que expuso no tener las condiciones adecuadas en</p>

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES

Funciones a cargo	Acciones adelantadas
	su lugar de trabajo al tener que compartir el espacio.
f) Velar porque los empleos se provean en el orden de prioridad establecido en las normas legales y porque las listas de elegibles sean utilizadas dentro de los principios de economía, celeridad y eficacia de la función administrativa;	Durante el período objeto de auditoría no se evidenció situaciones relacionadas con esta función.
g) Velar porque en los procesos de selección se cumplan los principios y reglas previstas en esta ley;	Durante el período objeto de auditoría no se evidenció situaciones relacionadas con esta función.
h) Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento;	Se realizó seguimiento a las actividades realizadas por la entidad con ocasión del plan de bienestar e incentivos en las diferentes actas, de igual manera. Se observó en el Acta 1 de 2025 la revisión del plan anual de formación y capacitación y del plan de bienestar e incentivos, previo a su aprobación por parte del Comité de Gestión y Desempeño.
i) Proponer en la respectiva entidad la formulación de programas para el diagnóstico y medición del clima organizacional	Durante el período objeto de auditoría no se consignó situaciones relacionadas con esta función
j) Y las demás funciones que le sean atribuidas por la Ley	Bajo esta función, se expusieron temas relacionados con escala salarial, retroactivo del aumento 2024, ubicación física de los escritorios, y objeciones al manual de funciones.

Fuente: Actas del comité de personal

En el acta 6,10, 11 de 2024 se observó que no hay firma de la secretaria técnica de la comisión, **se recomienda** al respecto dar cumplimiento a lo establecido en el numeral 18.8 del documento de conformación y reglamentación comités funcionales.

La OCI verificó el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el numeral 3 del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, en cuanto al informe detallado de las actuaciones y cumplimiento de funciones de la comisión de personal, que deberá rendirse en forma trimestral en el aplicativo dispuesto por la CNSC, sin que se observara para el periodo evaluado el soporte de dicho informe, por imposibilidad de acceso al aplicativo, razón por la cual **se recomienda** adelantar las acciones necesarias para mantener evidencia del cumplimiento a las disposiciones de la CNSC, respecto al informe trimestral de la comisión de personal.

6.8 Formalización del empleo público

Frente a la formalización del empleo público en la entidad, en el marco de la Circular 001 de 2023 de la PGN y la Circular Conjunta 100-005-2022 expedida por el DAFP y ESAP, se señaló que las acciones orientadas al fortalecimiento del empleo público y la mejora de las condiciones laborales en el FONCEP han logrado los siguientes avances:

Durante la vigencia 2024, se realizó el proceso de levantamiento de cargas laborales cuyo objetivo fue el de analizar la estructura actual de la entidad frente a las necesidades funcionales y misionales en aras de garantizar el cumplimiento de los principios del trabajo decente. La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá informó que adelanta un contrato interadministrativo para el rediseño institucional del Distrito en concordancia con los lineamientos del Plan de Desarrollo Distrital 2024– 2027, en este contexto, se señaló que se está a la espera de los resultados de dicho proceso y que teniendo en cuenta el costo presupuestal que representa, la entidad no ha considerado adelantar procesos para la conformación de planta temporal.

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES

7. VERIFICACIÓN DE LA EFECTIVIDAD DE LOS CONTROLES ASOCIADOS A LOS RIESGOS DEL PROCESO

Tabla No.4 Relación de controles asociados a los riesgos relacionados al proceso de proceso

Tipo	Riesgos	Controles
Proceso	Talento humano gestionado inadecuadamente	Verificar que los servidores que sean nombrados en encargo, sin apartarse del empleo que ejerce en propiedad o encargo, incurran en conflictos de interés por el ejercicio simultaneo de las dos (2) funciones.
		Asegurar la entrega de información y conocimiento de los elementos que instruyen al servidor público en la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos
		Verificar el diligenciamiento total del formato de acta de entrega de cargo
		Verificar el cumplimiento del procedimiento de concertación de compromisos y evaluación de desempeño laboral, mediante la revisión en el aplicativo EDL-APP de la comisión Nacional del Servicio Civil y mediante envío de correo electrónico del estado del aplicativo, a los jefes y funcionarios responsables.
		Verificar el cumplimiento de las responsabilidades asignadas al personal del área.
Corrupción	Posibilidad de recibir una dádiva o benéfico a nombre propio o de un tercero al nombrar o vincular personal sin cumplimiento de requisitos legales establecidos en el manual de funciones vigente.	Asegurar la inclusión de controles de verificación de requisitos en la vinculación del personal.
		Validar la información registrada en el documento preliminar, mediante la revisión de los datos versus la tabla de salarios vigente, manual de funciones y competencias vigente

Fuente: Herramienta Suit Visión Empresarial- Módulo gestión del riesgo – mayo 2025

Se evidenció que el proceso de talento humano al corte del mes de mayo 2025 registró 7 controles relacionados con el proceso de carrera administrativa distribuidos así: 5 controles asociados al riesgo operacional y 2 controles asociados al riesgo de corrupción. En la evaluación a los atributos de eficiencia de los controles, se observó:

- Tipo: Los controles se encuentran identificados en la plataforma SVE como PREVENTIVOS
- Implementación: Los controles se aplican en forma MANUAL

En cuanto a los atributos informativos, se observó para los controles que:

1. Los controles se encuentran documentados y aprobados en VISION.
2. Los controles se ejecutan periódicamente.
3. Los controles presentan registro y/o evidencias cargadas en VISION.

De acuerdo con el seguimiento realizado a la eficacia y efectividad de los controles definidos por el proceso y a partir de los hallazgos formulados en el presente informe, se observó que el control: “Verificar el cumplimiento del procedimiento de concertación de compromisos y evaluación de desempeño laboral, mediante la revisión en el

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES



aplicativo EDL-APP de la comisión Nacional del Servicio Civil y mediante envío de correo electrónico del estado del aplicativo, a los jefes y funcionarios responsables” relacionado con el riesgo “Talento humano gestionado inadecuadamente”, **no fue efectivo**, situación que deberá corregirse a la mayor brevedad, teniendo en cuenta que el contexto regulatorio en el que opera el proceso de talento humano es complejo y las consecuencias de no ejecutarlo adecuadamente puede tener enormes impactos, que puedan interferir en la consecución de sus objetivos.

La naturaleza y repercusión de esta clase de riesgos como son los de cumplimiento, hace que los líderes que los administran, dada su obligada diligencia y responsabilidad, se muestren especialmente sensibles a su gestión y control, como quedó evidenciado dentro del presente informe, razón por la cual se **recomienda** fortalecer el diseño de los controles o su ejecución conforme a los lineamientos establecidos en la Guía para la Administración del Riesgo y la asesoría realizada por la segunda línea de defensa, en aras de evitar futuras materializaciones y propender por un adecuado cumplimiento de objetivos de acuerdo con lo planeado.

Al respecto, la responsable del proceso de gestión de talento humano, mediante ID 3-2025-06092 del 16 de julio de 2025, evidenció en su respuesta que, se adelanta un proceso de revisión y fortalecimiento de los controles, con base en los lineamientos de la Guía para la Administración del Riesgo y la asesoría técnica de la segunda línea de defensa, con el propósito de mejorar su diseño, ejecución y capacidad de respuesta.

8. VERIFICACIÓN DE LA EFECTIVIDAD DE LAS ACCIONES DEL PLAN DE MEJORAMIENTO

Se evidenció que, en la auditoría al cumplimiento de las disposiciones de carrera administrativa en el FONCEP, comunicado con el ID 3-2024-02627 del 22/03/2024 y en el informe de auditoría al proceso de gestión de talento humano 3-2023-09975 del 28/11/2023, se identificaron hallazgos relacionados con la materialización del riesgo asociado con “Talento humano gestionado inadecuadamente” al evidenciar debilidades en la completitud del proceso de evaluación del desempeño en el período auditado y debilidades en el diligenciamiento del formato entrenamiento de puesto de trabajo. Esta auditoría con la finalidad de verificar la eficacia y efectividad, de las acciones emprendidas para eliminar la causa raíz de los hallazgos, observó frente a las actividades formuladas lo siguiente:

Tabla No. 5 Acciones formuladas frente a la identificación de hallazgos

ACCIONES PROPUESTAS	FECHA DE EJECUCIÓN	OBSERVACIÓN OCI
1. Realizar gestiones pertinentes con la Comisión Nacional del Servicio Civil.	30/11/2024	<p>Se observó a través de SVE el cargue de los oficios de solicitud de corrección de las evaluaciones pendientes y se adjuntó los documentos de respuesta remitidas por la CNCS, que dieron lugar a corregir las evaluaciones en el aplicativo. El 13/08/2024 se informó que las calificaciones a los servidores de la OIS se registraron en el aplicativo EDL-CNCS se adjuntaron las evaluaciones en PDF y con fecha 4/09/2024 se cargaron las evaluaciones de los servidores de la Gerencia de Bonos.</p> <p>En la verificación efectuada del período comprendido entre 1 marzo de 2024 al 31 de mayo de 2025, se evidenciaron EDL registradas de forma extemporánea y evaluaciones que no se han culminado por inconsistencias en la información registrada en el aplicativo lo que ha truncado la</p>

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES

ACCIONES PROPUESTAS	FECHA DE EJECUCIÓN	OBSERVACIÓN OCI
		concertación de compromisos del período 2024-2025, por lo que la acción se considera inefectiva .
<p>2. Realizar la actualización del procedimiento de egreso de personal, entregar soportes de las desactivaciones de usuarios que se generen en la plataforma EDL y presentar informe de evaluación de desempeño.</p>	<p>31/08/2024</p>	<p>Se evidenció la publicación en el SVE del procedimiento egreso de personal PDT-EST-GTH-010 v.5 del 23/04/2024. - Se actualiza objetivo, alcance, normatividad, políticas de operación, se agregan algunas definiciones y se agrega actividad correspondiente a EDL para funcionarios de carrera y provisionales. También se incluyó actividad de control en la desactivación de usuarios en los aplicativos.</p> <p>*Se adjuntó en el SVE la matriz Excel e informe de las evaluaciones realizadas en los tiempos establecidos. del primer semestre 2024.</p> <p>* Se reportó que en el mes de agosto no se desactivaron usuarios debido a que no se realizaron desvinculaciones.</p> <p>Sin embargo, se observó que en la versión del documento difiere de la versión registrada en el control de cambios. Se recomienda verificar y ajustar el documento cargado en SVE.</p> <p>En el período evaluado se evidenció el registro de los permisos en el aplicativo EDL de las personas que tenían a cargo evaluaciones de funcionarios.</p> <p>Con respecto a la verificación efectuada del período comprendido entre 1 marzo de 2024 al 31 de mayo de 2025, se evidenciaron EDL registradas de forma extemporánea y evaluaciones que no se han culminado por inconsistencias en la información registrada en el aplicativo lo que ha truncado la concertación de compromisos del período 2024-2025, por lo que la acción se considera inefectiva.</p>
<p>1. Remitir comunicación Formato entrenamiento en el puesto de trabajo al nuevo funcionario.</p>	<p>31/12/2024</p>	<p>Se registró en SVE el seguimiento desde el mes de enero a diciembre del 2024 el envío de comunicación con formato de entrenamiento de puesto de trabajo, dando así cumplimiento a la actividad.</p> <p>Se evidenció al corte de la presente auditoría por parte del líder del proceso el diligenciamiento del formato de entrenamiento de puesto de trabajo de los servidores respecto al cargo a asumir, razón por la cual, la acción se considera efectiva.</p>

Fuente: Herramienta Suit Visión Empresarial SVE

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98
Edificio Condominio Parque Santander
Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES



De acuerdo con el avance registrado a las acciones emprendidas para eliminar la causa raíz de los hallazgos, la OCI establece como **no efectivas** las acciones asociadas a la evaluación del desempeño, razón por la cual se debe formular un nuevo plan de mejoramiento, a partir de los resultados del presente informe.

Al respecto, la responsable del proceso de gestión de talento humano, mediante ID 3-2025-06092 del 16 de julio de 2025, evidenció en su respuesta que, se incluirán acciones específicas en el nuevo plan de mejoramiento orientadas a reforzar los controles internos, establecer alertas preventivas, y mantener la trazabilidad documental de todas las actuaciones, con el fin de asegurar el cumplimiento del proceso de evaluación del desempeño conforme a la normatividad vigente.

CONCLUSIONES

Se concluye con la auditoría realizada al cumplimiento normativo de las disposiciones de carrera administrativa en el FONCEP, del período de marzo de 2024 a mayo de 2025, que el sistema de control interno **no es adecuado**, al presentarse debilidades en la aplicación del manual de funciones, la asignación de encargos, la evaluación del desempeño laboral y el registro público de carrera administrativa.

Los resultados de este informe y las evidencias obtenidas de acuerdo con los criterios definidos se refieren a los documentos examinados y no se hace extensivo a otros soportes.

La ejecución del seguimiento permitió el cumplimiento de los objetivos propuestos y del alcance definido, sin que se presentaran limitaciones a la información requerida.

RECOMENDACIONES

- Actualizar el contenido de los planes de vacantes, previsión de recursos humanos y estratégico del talento humano que se encuentran publicados en la página web de FONCEP, teniendo en cuenta la realidad de la entidad al corte del presente informe.
- Actualizar la versión de los planes de vacantes, previsión de recursos humanos y estratégico del talento humano en el aplicativo SVE.
- Revisar el contenido del Manual de funciones y competencias laborales y actualizarlo, en cumplimiento de lo dispuesto en la Circular 100-001 de 2020 del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Adelantar las acciones necesarias para la convocatoria de los 7 empleos que se encuentran en vacancia definitiva a la fecha de corte del presente informe que no hacen parte de la convocatoria Distrito 6 y fortalecer los controles para el reporte en SIDEAP, a fin de garantizar la calidad de la información en cumplimiento de los objetivos del sistema de control interno.
- Proyectar en el presupuesto de la vigencia 2026 los recursos para la utilización de la lista de elegibles y/o la convocatoria de un nuevo concurso para suplir las vacantes.
- Reportar de forma detallada en el marco del plan anual de vacantes la información que permita dar cumplimiento a lo establecido por la CNSC y la Procuraduría General de la Nación, en cuanto a que “El reporte deberá ser verificado por el jefe de Control Interno o quien haga sus veces en cada entidad, y deberán reportar el incumplimiento u omisión de este a la Dirección de Vigilancia y Registro Público de Carrera Administrativa de la CNSC”.

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES



- Hacer seguimiento a la aplicación de la nueva versión del procedimiento de provisión de empleos mediante encargo, para garantizar la prestación del servicio en cada dependencia oportunamente.
- Fortalecer los controles en el proceso de registro de información en el aplicativo EDL, en aras de evitar tropiezos en la evaluación del desempeño laboral, que eventualmente impidan el goce de los derechos de los funcionarios de carrera administrativa, como es, acceder a encargos.
- Actualizar la resolución de adopción del sistema tipo de evaluación del desempeño en FONCEP.
- Mantener evidencia del cumplimiento a las disposiciones de la CNSC, respecto al informe trimestral de la comisión de personal.
- Revisar y ajustar la versión del procedimiento egreso de personal PDT-EST-GTH-010, ya que este difiere de la versión registrada en el control de cambios.
- Fortalecer el diseño de los controles o su ejecución conforme a los lineamientos establecidos en la Guía para la Administración del Riesgo.
- Formular plan de mejoramiento efectivo frente a los hallazgos establecidos en el presente informe, realizando al análisis de la causa raíz que evite incurrir nuevamente en el tipo de situaciones identificadas, con el acompañamiento de la OAP

Actividad	Nombre	Cargo	Dependencia	Firma
Revisó y Aprobó	Alexandra Yomayuzza Cartagena	Jefe de Oficina	Oficina de Control Interno	
Proyectó	Eliana López Rodríguez	Contratista	Oficina de Control Interno	
Proyectó	César Augusto Franco Vargas	Contratista	Oficina de Control Interno	
Proyectó	Eduardo Santos Uribe	Contratista	Oficina de Control Interno	
Proyectó	Gladys Parra Gil	Técnico Operativo	Oficina de Control Interno	

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98
Edificio Condominio Parque Santander
Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES