

**INFORME CIRCULAR 0010 DE 2020 CNSC
CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE
CARRERA ADMINISTRATIVA – CGN
PRIMER SEMESTRE DE 2025**

GRUPO INTERNO DE TRABAJO
DE CONTROL INTERNO
2025

INFORME CIRCULAR 0010 DE 2020 CNSC - CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE
 CARRERA ADMINISTRATIVA – CGN
 PRIMER SEMESTRE DE 2025

TABLA DE CONTENIDO

| | | |
|-----|--|----|
| 1. | <i>INTRODUCCIÓN</i> | 3 |
| 2. | <i>OBJETIVO</i> | 4 |
| 3. | <i>MARCO LEGAL</i> | 4 |
| 4. | <i>ALCANCE</i> | 4 |
| 5. | <i>METODOLOGÍA</i> | 5 |
| 6. | <i>DESARROLLO</i> | 5 |
| 6.1 | <i>PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL</i> | 5 |
| 6.2 | <i>EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL</i> | 6 |
| 6.3 | <i>PROCESOS DE PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA (ENCARGOS Y NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES)</i> | 7 |
| 6.4 | <i>INSCRIPCIÓN, ACTUALIZACIÓN Y CANCELACIÓN DEL REGISTRO PÚBLICO DE CARRERA</i> | 8 |
| 6.5 | <i>CONFORMACIÓN DE LAS COMISIONES DE PERSONAL</i> | 9 |
| | <i>CONCLUSIÓN</i> | 10 |

INFORME CIRCULAR 0010 DE 2020 CNSC - CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE
CARRERA ADMINISTRATIVA – CGN
PRIMER SEMESTRE DE 2025

1. INTRODUCCIÓN

El presente informe se elabora en virtud de lo expuesto en los literales g) y h) del artículo 2 de la Ley 87 de 1993, en los cuales se establece que, atendiendo los principios constitucionales de la administración pública, el diseño y el desarrollo del Sistema de Control Interno se orientará al logro de entre otros, los siguientes objetivos: "g) *Garantizar que el Sistema de Control Interno disponga de sus propios mecanismos de verificación y evaluación; h) Velar porque la entidad disponga de procesos de planeación y mecanismos adecuados para el diseño y desarrollo organizacional, de acuerdo con su naturaleza y características*".

En este mismo sentido, el marco normativo relacionado con el empleo público y la carrera administrativa también establece lineamientos que refuerzan el control institucional. El artículo 27 de la Ley 909 de 2004 dispone que el ingreso y permanencia en la carrera administrativa deben sustentarse en el mérito, mediante procesos de selección que sean objetivos, transparentes y garanticen la igualdad de oportunidades. Por su parte, el artículo 28 de la misma ley, establece los "principios que orientan el ingreso y el ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa".

Por otra parte, 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 jefes 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...".

En razón a lo anterior, el GIT de Control Interno programó en el Plan Anual de Auditorías y Seguimientos aprobado por el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno para la vigencia 2025, y elaboró el presente informe en observancia de la normatividad legal vigente y las directrices de la U.A.E Contaduría General de la Nación (CGN).

INFORME CIRCULAR 0010 DE 2020 CNSC - CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE
CARRERA ADMINISTRATIVA – CGN
PRIMER SEMESTRE DE 2025

2. OBJETIVO

Verificar el cumplimiento de las obligaciones de carrera administrativa, relacionadas con los procesos de selección de personal, evaluación del desempeño laboral, procesos de provisión transitoria de empleos, inscripción, actualización y cancelación del registro público de carrera y conformación de las Comisiones de Personal, en cumplimiento de las disposiciones contenidas en la Ley 909 de 2004 y la que la derogue, adicione o modifique, así como los lineamientos establecidos en la Circular Externa 10 de 2020 emitida por la CNSC.

3. MARCO LEGAL

Artículo 2º de la 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".

- 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."
- CIRCULAR EXTERNA No. 0010 DE 2020. "Colaboración interinstitucional y armónica en el apoyo de la Vigilancia al cumplimiento de las normas de Carrera Administrativa."
- Artículos 2.2.8.1.1 y 2.2.7.3 del Decreto 1085 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Ley 2418 de 2024 "Por medio de la cual se modifica el régimen de acceso y ascenso en el sistema general de carrera administrativa, se crea la reserva de plazas para las personas con Discapacidad, se establece la gratuidad de la inscripción para este segmento poblacional y se dictan otras disposiciones" o "ley de reserva de plazas para personas con discapacidad"

4. ALCANCE

Criterios establecidos en la Circular Externa 10 de 2020 de la CNSC

- 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

Periodo: Del 01 de enero al 30 de junio de 2025.

INFORME CIRCULAR 0010 DE 2020 CNSC - CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE
 CARRERA ADMINISTRATIVA – CGN
 PRIMER SEMESTRE DE 2025

5. METODOLOGÍA

El informe de seguimiento se elaboró con base en la información suministrada por el GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales, con la que se realizaron verificaciones para determinar lo establecido Circular Externa 10 de 2020 de la CNSC.

6. DESARROLLO

6.1 PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

En el marco del proceso de selección de personal para la provisión de 21 cargos pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación (UAE CGN), derivado de la Convocatoria No. 1528 de 2020 adelantada por la Comisión Nacional del Servicio Civil, y con corte al 30 de junio de 2025, se evidenció el cumplimiento de lo establecido en el artículo 125 de la Constitución Política, el cual señala: "(...) *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. (...)*".

Con base en la información suministrada por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano y Prestaciones Sociales, a continuación, se presenta el avance de la gestión realizada por la Entidad:

Tabla 1. Avance del proceso de selección 1528 de 2020, realizado por la CNSC.

| Novedad | Cantidad | Observación |
|-------------------------------------|-----------|---|
| Desiertos | 3 | Se declararon desiertos tres cargos dentro de la convocatoria, en razón a que no se registraron aspirantes para dichos empleos. |
| En periodo de prueba | 1 | En periodo de prueba cumple el tiempo en septiembre 2025. |
| Con aprobación de periodo de prueba | 15 | Ya cuentan con la inscripción del Registro Público de Carrera Administrativa. |
| Prórroga | 1 | Durante el primer semestre de 2025, se recibió una solicitud de prórroga para posesión, OPEC 169935. Finalizado el plazo el elegible desistió del nombramiento en periodo de prueba. Actualmente en proceso de autorización del uso de lista de la posición 4 - Auxiliar administrativo 4044-17 |
| Agotamiento de Lista de elegibles | 1 | Para la OPEC 169934 se presentó agotamiento de lista de elegibles - Profesional Universitario – 09. |
| Total | 21 | |

Fuente: Elaboración propia GIT Control Interno con base en la información suministrada por el GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales.

Con corte al 30 de junio de 2025, se evidenció que la UAE CGN ha avanzado en la ejecución del proceso de selección de personal derivado de la Convocatoria No. 1528 de 2020, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 125 de la Constitución Política, garantizando el ingreso por mérito a los cargos de carrera administrativa.

Del total de 21 cargos ofertados, 15 ya han sido provistos mediante la superación del periodo de prueba y la inscripción en el Registro Público de Carrera Administrativa y 1 se encuentra en periodo de prueba. Se identificaron 3 vacantes declaradas desiertas debido

INFORME CIRCULAR 0010 DE 2020 CNSC - CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE
CARRERA ADMINISTRATIVA – CGN
PRIMER SEMESTRE DE 2025

a la ausencia de aspirantes, y un caso en trámite de autorización para el uso de lista de elegibles. Asimismo, se reportó el agotamiento de lista para un cargo y se registró una solicitud de prórroga para posesión para la OPEC 196635 en el cargo Auxiliar Administrativo 4044 - 17 de la Subcontaduría General y de Investigación. Finalizada la prórroga el elegible desistió del nombramiento en periodo de prueba.

6.2 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

El Artículo 2.2.8.1.1 del 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 periodo 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”*.

Así mismo, el artículo 40 de la mencionada Ley, determinó que, *“de acuerdo con los criterios establecidos y en las directrices de la Comisión Nacional del Civil, las entidades desarrollaran sus sistemas de evaluación del desempeño y los presentarán para aprobación de esta Comisión”* y mientras se implementan sus propios sistemas, adoptaran el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral desarrollado por la CNSC.

El Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral fue establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) mediante el Acuerdo No. CNSC - 20181000006176 del 10 de octubre de 2018¹,, *el cual* contempla, entre otros aspectos, las distintas clases de evaluación (período de prueba, la anual y la extraordinaria), así como los criterios de calificación.

En virtud de lo anterior, la Contaduría General de la Nación (CGN) expidió la Resolución No. 090 del 21 de abril de 2025, *“Por medio de la cual se adoptan los Sistemas de Evaluación del Desempeño Laboral para los Servidores Públicos de Carrera Administrativa, en Período de Prueba, de Libre Nombramiento y Remoción, Gerentes Públicos y en Provisionalidad de la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación”*. En su artículo 5, dicha resolución adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral establecido en el Acuerdo No. 20181000006176 de 2018, el cual establece la evaluación del desempeño laboral anual u ordinaria, que abarca el periodo comprendido entre el 1º de febrero y el 31 de enero del año siguiente.

Según dicho documento, la escala de calificación del sistema de la EDL es la siguiente:

- Mayor o igual al 90% Sobresaliente
- Mayor al 65% y menor que al 90% Satisfactorio

¹*“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”*

INFORME CIRCULAR 0010 DE 2020 CNSC - CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE
CARRERA ADMINISTRATIVA – CGN
PRIMER SEMESTRE DE 2025

- Menor o igual al 65% No Satisfactorio

Por otra parte, la Contaduría General de la Nación (CGN), mediante la Resolución No. 028 de 2017, conformó las comisiones evaluadoras encargadas de realizar las evaluaciones de desempeño. Este acto administrativo fue modificado por la Resolución No. 515 de 2018.

En cumplimiento de la normatividad vigente y de acuerdo con lo establecido en el sistema de evaluación adoptado por la entidad, durante el ciclo de evaluación correspondiente a la vigencia 2024-2025 se llevaron a cabo 39 evaluaciones de desempeño laboral a servidores públicos inscritos en carrera administrativa, abarcando el periodo comprendido entre el 1º de agosto de 2024 y el 31 de enero de 2025. Como resultado de este proceso, se emitieron las evaluaciones definitivas, evidenciándose un promedio general de calificación de 97,36%, lo que ubicó a todos los evaluados dentro del rango de desempeño sobresaliente.

6.3 PROCESOS DE PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA - ENCARGOS

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".

Durante el primer semestre de 2025, fueron provistos seis (6) cargos vacantes, mediante la modalidad de **encargo**. A partir de la documentación remitida por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano y Prestaciones Sociales, se verificó el cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley, evidenciándose que la entidad tuvo en cuenta los criterios normativos para otorgar el derecho de encargo a los servidores públicos de carrera administrativa.

Durante el primer semestre de 2025, la Entidad procedió al nombramiento en calidad de **encargo** de seis (6) servidores públicos inscritos en la carrera administrativa. A partir de la documentación remitida por el GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales, se verificó el cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley, con lo cual se evidenció que la Entidad tuvo en cuenta los criterios normativos para otorgar el derecho de encargo a los servidores públicos de carrera administrativa.

INFORME CIRCULAR 0010 DE 2020 CNSC - CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE
CARRERA ADMINISTRATIVA – CGN
PRIMER SEMESTRE DE 2025

Tabla 2.

Relación de servidores públicos de carrera administrativa nombrados en calidad de encargos durante el primer semestre de 2025.

| Identificación | Cargo | Código | Grado | Fecha encargo | Acto Administrativo |
|----------------|---------------------------|--------|-------|---------------|---|
| 1070011988 | Asesor | 1020 | 08 | 13/2/2025 | Resolución No. 027 del 12 de febrero de 2025. |
| 1101074065 | Asesor | 1020 | 02 | 3/3/2025 | Resolución No. 039 del 03 de marzo de 2025. |
| 1014251436 | Profesional Especializado | | 23 | 9/5/2025 | Resolución No. 112 del 8 de mayo de 2025. |
| 40779317 | Asesor | 1020 | 12 | 5/6/2025 | Resolución No. 134 del 28 de mayo de 2025. |
| 33700574 | Profesional Especializado | | 14 | 5/6/2025 | Resolución No. 135 del 28 de mayo de 2025. |
| 86061789 | Asesor | 1020 | 10 | 12/6/2025 | Resolución No. 145 del 11 de junio de 2025. |

Fuente: Elaboración propia GIT Control Interno con base en la información suministrada por el GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales.

En relación con el nombramiento de servidores públicos de carrera administrativa en cargos de libre nombramiento y remoción, el GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales no reportó nombramientos.

6.4 INSCRIPCIÓN, ACTUALIZACIÓN Y CANCELACIÓN DEL REGISTRO PÚBLICO DE CARRERA

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 o actualización 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.

Como evidencia del cumplimiento de lo anterior, el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano y Prestaciones Sociales reportó las gestiones adelantadas en este sentido, las cuales se detallan en la Tabla 3.

Tabla 3

Relación de trámites de inscripción, actualización y cancelación del registro público de carrera, durante el primer semestre de 2025.

| Radicado | Tramite | Tipo Tramite | Identificación | Denominación | Código |
|--------------|---------------|---|----------------|--------------|--------|
| 2025RE021590 | Inscripción | Procesos de selección por CNSC | 1070011988 | Asesor | 1020-2 |
| 2025RE021671 | Actualización | Ascenso derivado de un concurso de mérito realizado por la CNSC | 86061789 | Asesor | 1020-7 |

INFORME CIRCULAR 0010 DE 2020 CNSC - CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE
CARRERA ADMINISTRATIVA – CGN
PRIMER SEMESTRE DE 2025

| Radicado | Tramite | Tipo Tramite | Identificación | Denominación | Código |
|--------------|---------------|---|----------------|---------------------------|---------|
| 2025RE043053 | Actualización | Incorporación | 195264 | Asesor | 1020-12 |
| 2025RE055480 | Actualización | Incorporación | 79655863 | Asesor | 1020-12 |
| 2025RE055496 | Actualización | Incorporación | 51836962 | Asesor | 1020-12 |
| 2025RE054814 | Actualización | Incorporación | 20484209 | Profesional Especializado | 2028-23 |
| 2025RE055130 | Actualización | Incorporación | 79500510 | Profesional Especializado | 2028-16 |
| 2025RE055069 | Actualización | Incorporación | 51961851 | Profesional Especializado | 2028-18 |
| 2025RE055179 | Actualización | Incorporación | 39533067 | Profesional Universitario | 2044-11 |
| 2025RE054793 | Actualización | Incorporación | 1032379149 | Asesor | 1020-5 |
| 2025RE055101 | Actualización | Incorporación | 52021750 | Profesional Especializado | 2028-18 |
| 2025RE054851 | Actualización | Incorporación | 79400820 | Profesional Especializado | 2028-20 |
| 2025RE055015 | Actualización | Incorporación | 52108602 | Profesional Especializado | 2028-18 |
| 2025RE054897 | Actualización | Incorporación | 80828783 | Profesional Especializado | 2028-18 |
| 2025RE055228 | Actualización | Incorporación | 19459635 | Profesional Especializado | 2028-16 |
| 2025RE054779 | Actualización | Incorporación | 19256259 | Asesor | 1020-9 |
| 2025RE052878 | Actualización | Incorporación | 40779317 | Asesor | 1020-10 |
| 2025RE052758 | Actualización | Incorporación | 51866258 | Asesor | 1020-20 |
| 2025RE052716 | Actualización | Incorporación | 1022961528 | Asesor | 1020-8 |
| 2025RE052794 | Actualización | Incorporación | 79527998 | Asesor | 1020-11 |
| 2025RE052921 | Actualización | Por Incorporación | 6768713 | Asesor | 1020-10 |
| 2025RE044066 | Inscripción | Procesos de selección por CNSC | 52927482 | Asesor | 1020-7 |
| 2025RE055297 | Actualización | Por Incorporación | 15242919 | Profesional Universitario | 2044-10 |
| 2025RE055263 | Actualización | Por Incorporación | 19380595 | Profesional Especializado | 2028-13 |
| 2025RE081325 | Cancelación | Por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez | 195264 | Asesor | 1020-12 |
| 2025RE095480 | Inscripción | Procesos de selección por CNSC | 1053776556 | Profesional Universitario | 2044-9 |

Fuente: Elaboración propia GIT Control Interno con base en la información suministrada por el GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales.

6.5 CONFORMACIÓN DE LAS COMISIONES DE PERSONAL

El numeral 5 de la Circular 010 de 2020 exhorta al jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces a velar por la debida conformación de las Comisiones de Personal y porque se convoque a elecciones de los representantes de los empleados y sus suplentes en los términos de ley.

INFORME CIRCULAR 0010 DE 2020 CNSC - CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE
CARRERA ADMINISTRATIVA – CGN
PRIMER SEMESTRE DE 2025

Para verificar el cumplimiento de esta disposición se consultó al GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales y se corroboró en la intranet de la Entidad, la Resolución No. 358 del 27 de octubre de 2023, a través de la cual, se conformó la Comisión de Personal de la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación para el periodo 2023 – 2025, como resultado de la convocatoria realizada para el 13 de octubre de 2023, que dio cumplimiento a las etapas requeridas en el proceso de votación para seleccionar a los representantes de la comisión de personal.

CONCLUSIÓN

Con fundamento en lo establecido en los literales g) y h) del artículo 2º de la Ley 87 de 1993, y en cumplimiento de los lineamientos fijados en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, la Circular Externa No. 010 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC y demás disposiciones vigentes, se llevó a cabo la verificación de las obligaciones relacionadas con el Sistema General de Carrera Administrativa en la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación, correspondientes al periodo comprendido entre el 1º de enero y el 30 de junio de 2025.

Los resultados evidenciaron que la Entidad llevó a cabo las acciones necesarias para garantizar, de manera razonable, el cumplimiento del marco normativo en la implementación de los procesos asociados a la gestión del empleo público y la carrera administrativa, en concordancia con los principios de mérito, transparencia, legalidad y eficiencia que rigen la función pública, en los siguientes componentes evaluados:

- En el proceso de selección de personal, se avanzó en la provisión de los cargos ofertados mediante la Convocatoria No. 1528 de 2020, garantizando el principio de mérito conforme al artículo 125 de la Constitución Política. Se identificaron 17 cargos en distintas etapas del proceso, así como 3 vacantes declaradas desiertas por falta de aspirantes. Se registró una (01) solicitud de prórroga para posesión, en cuyo caso, finalizado el plazo otorgado para la posesión el elegible desistió del nombramiento en periodo de prueba.
- En cuanto a la **evaluación del desempeño laboral**, se aplicó el Sistema Tipo adoptado mediante Resolución No. 090 de 2025, con resultados favorables, reflejados en calificaciones sobresalientes en el 100% de los casos evaluados, conforme a lo establecido en el Acuerdo No. CNSC 20181000006176 de 2018.
- Respecto a la **provisión transitoria de empleos de carrera administrativa**, con base en los soportes documentales enviados por el GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales, se observó que los seis encargos efectuados durante el semestre cumplieron con los requisitos legales establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 (modificado por la Ley 1960 de 2019).

INFORME CIRCULAR 0010 DE 2020 CNSC - CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE
CARRERA ADMINISTRATIVA – CGN
PRIMER SEMESTRE DE 2025

- En materia de **registro público de carrera**, se llevó a cabo la inscripción, actualización y cancelación de registros, en atención a lo dispuesto en el artículo 2.2.7.3 del Decreto 1083 de 2015 y la Circular No. 11 de 2020 de la CNSC, lo cual evidencia el cumplimiento de las obligaciones de reporte por parte del GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales.
- Finalmente, en cuanto a la **conformación de la Comisión de Personal**, la verificación documental permitió constatar que, mediante la Resolución No. 358 del 27 de octubre de 2023, la Entidad llevó a cabo el proceso de conformación de la Comisión para el periodo 2023–2025, mediante una convocatoria y elección que observaron los principios de legalidad y participación requeridos.

Cordialmente,

KATHERINE FORERO MÉNDEZ.
Coordinadora GIT de Control Interno

Elaboró: *Deisy Hernández Sotto - Profesional Especializado GIT de Control Interno* 
Revisó: *Katherine Forero Méndez - Coordinadora GIT de Control Interno*