



CONTADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN

Cuentas Claras, Estado Transparente

INFORME DE EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO- SEGUNDO SEMESTRE DE 2025

GRUPO INTERNO DE TRABAJO
DE CONTROL INTERNO
ENERO 2026

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVO.....	3
3. MARCO LEGAL.....	4
4. ALCANCE.....	5
5. METODOLOGÍA.....	5
6. DESARROLLO.....	6
6.1 EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO.....	6
6.1.1 Componente Ambiente de Control	7
6.1.2 Componente Evaluación de Riesgos.....	8
6.1.3 Componente Actividades de Control.....	9
6.1.4 Componente Información y Comunicación	10
6.1.5 Componente Monitoreo.....	11
6.2 CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA	12
CONCLUSIÓN.....	12
RECOMENDACIONES	13
ANEXO 1. EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA CGN – SEGUNDO SEMESTRE DE 2025.....	15
ANEXO 2. VERIFICACIÓN CUMPLIMIENTO LEY 909 DE 2004 Y CIRCULAR EXTERNA No. 010 de 2020.....	16

1. INTRODUCCIÓN

El presente Informe de Evaluación Independiente del Sistema de Control Interno (SCI) se elabora en cumplimiento de lo dispuesto en los literal d) del artículo 3¹, el inciso tercero del artículo 14² de la Ley 87 de 1993, este último modificado por el artículo 156 del Decreto 2106 de 2019, el literal d del parágrafo del artículo 2.2.21.3.7³ y el literal a del artículo 2.2.21.4.9⁴ del Decreto 1083 de 2015, este último modificado por el artículo 16 del Decreto 648 de 2017.

En este contexto, el GIT de Control Interno presenta los resultados de la evaluación, la cual se desarrolla a partir de los lineamientos establecidos para tales efectos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), para lo cual se empleó el “Formato Informe Sistema de Control Interno Parametrizado”, como insumo para valorar el estado de implementación, funcionamiento y efectividad del Sistema de Control Interno en la Entidad.

Es oportuno indicar que, el marco normativo que regula el empleo público y la carrera administrativa refuerza la importancia del control institucional y del seguimiento a los principios de mérito, transparencia e igualdad de oportunidades. En particular, las disposiciones contenidas en la Ley 909 de 2004, que establecen que, el ingreso, permanencia y ascenso en la carrera administrativa deben sustentarse en procesos objetivos y transparentes, orientados por principios que garanticen la adecuada gestión del talento humano en el sector público.

En concordancia con lo anterior, en atención a la recomendación efectuada por Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC mediante la Circular Externa No. 010 de 2020⁵, el presente informe incorpora la verificación del cumplimiento de las disposiciones contenidas en la Ley 909 de 2004, atendiendo los lineamientos de la precitada circular.

2. OBJETIVO

Evaluar de manera independiente el funcionamiento y efectividad del Sistema de Control Interno de la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación, de conformidad con la normatividad, incorporando el seguimiento al cumplimiento de las disposiciones establecidas en la Ley 909 de 2004 y la Circular Externa No. 010 de

¹ “La Unidad de Control Interno o quien haga sus veces es la encargada de evaluar en forma independiente el Sistema de Control Interno de la entidad y proponer al representante legal del respectivo organismo las recomendaciones para mejorarlo”

² “El jefe de la Unidad de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces deberá publicar cada seis (6) meses, en el sitio web de la entidad, un informe de evaluación independiente del estado del sistema de control interno, de acuerdo con los lineamientos que imparte el Departamento Administrativo de la Función Pública, so pena de incurrir en falta disciplinaria grave”

³ “d). La Oficina de Control Interno o quien haga sus veces debe evaluar el sistema de control interno de la entidad, con énfasis en la existencia, funcionamiento y coherencia de los componentes y elementos que lo conforman y presentar informes a la Dirección y al Comité de Coordinación de Control Interno de la entidad, con el propósito de que allí se evalúen, decidan y adopten oportunamente las propuestas de mejoramiento del sistema.”

⁴ “a. Ejecutivo anual de control interno, sobre el avance del sistema de control interno de cada vigencia de que trata el artículo 2.2.21.2.5, letra e) del presente decreto”.

⁵ “...se recomienda a los Jefe de la Oficina de Control Interno o quienes hagan sus veces, que en la publicación del informe de evaluación del sistema de control interno que semestralmente publiquen en la página web de la entidad (artículo 156 del Decreto 2106 de 2019), se señalen también las irregularidades que se hayan evidenciado en los procesos anteriormente señalados, que den lugar a la presunta vulneración de las normas de Carrera Administrativa.”

la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, con el fin de contribuir al fortalecimiento de la gestión institucional y la mejora continua del sistema.

3. MARCO LEGAL

- **Artículo 14 de la Ley 87 de 1993** modificado por el artículo 156 del Decreto 2106 de 2019⁶.
- **Ley 909 de 2004** "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones."
- **Artículo 2.2.21.3.7, literal d) del Parágrafo, y el Artículo 2.2.21.4.9, literal a) del Decreto 1083 de 2015, este último modificado por el artículo 16 del Decreto 648 de 2017**, corresponde a las oficinas de control interno o quien haga sus veces adelantar las actividades de evaluación independiente y verificación del estado del Sistema de Control Interno, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y presentar informes.
- **Artículo 156 del Decreto 2106 de 2019⁷** "Por el cual se dictan normas para simplificar, suprimir y reformar trámites, procesos y procedimientos innecesarios existentes en la administración pública".
- **Decreto 1499 de 2017** "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015".
- **Circular Externa No 100-006 de 2019** del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) que imparte "Lineamientos generales para el informe semestral de evaluación independiente del estado del Sistema de Control Interno – Decreto 2106 de 2019."
- **Directiva 015 de 2022** "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** Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC). "Colaboración interinstitucional y armónica en el apoyo de la Vigilancia al cumplimiento de las normas de Carrera Administrativa."

⁶ "Por el cual se dictan normas para simplificar Presentar el estado del Sistema de Control Interno de la Contaduría General de la Nación correspondiente al primer semestre de 2025, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 156 del Decreto 2106 de 2019, así como de las disposiciones complementarias o que lo sustituyan, y en atención a los lineamientos establecidos en la Circular Externa No. 100-006 de 2019 y el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Esta evaluación tiene como propósito contribuir a la mejora continua de la gestión institucional, a partir del análisis integral del funcionamiento del sistema de control y de los resultados de los autodiagnósticos aplicados por los procesos, suprimir y reformar trámites, procesos y procedimientos innecesarios existentes en la administración Pública".

⁷ "Por el cual se dictan normas para simplificar, suprimir y reformar trámites, procesos y procedimientos innecesarios existentes en la administración pública." reafirma la obligación de las Oficinas de Control Interno de presentar los informes de evaluación independiente del Sistema de Control Interno, como un insumo fundamental para la toma de decisiones por parte de la alta dirección y para el fortalecimiento de la gestión institucional."

4. ALCANCE

La Evaluación Independiente del Sistema de Control Interno comprende la revisión integral del diseño, implementación y funcionamiento del SCI correspondiente al segundo semestre de la vigencia 2025, con énfasis en los componentes de Ambiente de Control, Gestión del Riesgo, Actividades de Control, Información y Comunicación, y Actividades de Monitoreo, conforme a los lineamientos del Modelo Estándar de Control Interno – MECI y su articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La evaluación se desarrolla bajo el rol de evaluación independiente asignado a la tercera línea de defensa y se soporta en el análisis de la información suministrada por los procesos responsables con respecto al segundo semestre de 2025.

Así mismo, el alcance del informe incluye el seguimiento al cumplimiento de la Circular Externa No. 010 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, integrándolo como parte del ejercicio de evaluación independiente del periodo evaluado, mediante la verificación documental y analítica de las acciones adelantadas por la Entidad, los controles implementados y los mecanismos de seguimiento definidos para atender las obligaciones allí establecidas, durante el segundo semestre de 2025.

5. METODOLOGÍA

En atención a lo establecido en el artículo 156 del Decreto 2106 de 2019 y conforme a los lineamientos contenidos en la Circular Externa No. 100-006 de 2019 emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), la presente evaluación se desarrolló a partir de la herramienta dispuesta por dicha Entidad, destinada a la valoración del estado del Sistema de Control Interno en las entidades públicas.

El Formulario de Evaluación Independiente del Sistema de Control Interno dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)⁸, se diligencia con base en evidencias verificables y contempla la evaluación de los cinco (5) componentes del MECI con 81 preguntas, asignando puntajes que se consolidan automáticamente para generar un resultado porcentual global, el cual sirve como insumo para la toma de decisiones, la formulación de recomendaciones y el fortalecimiento de la gestión institucional.

⁸ Herramienta estandarizada que permite a las Oficinas de Control Interno, en su rol de tercera línea de defensa, valorar de manera estructurada y objetiva el grado de implementación y funcionamiento del SCI de la Entidad

Tabla 1. Componentes del Modelo Estándar de Control Interno – MECI y su estructura de evaluación

Componente del MECI	Número de lineamientos del componente	Número de preguntas
Ambiente de Control	5	24
Evaluación del riesgo	4	17
Actividades de control	3	12
Información y Comunicación	3	14
Actividades de Monitoreo	2	14
Total	17	81

Fuente: <https://www1.funcionpublica.gov.co/-/formato-informe-semestral-sistema-de-control-interno>.

Cada pregunta, puede ser valorada de manera cuantitativa según los parámetros que se muestran en la Tabla 2.

Tabla 2. Criterios de evaluación del Sistema de Control Interno: presencia y funcionamiento de los controles

Evaluación "si se encuentra Presente"	Evaluación "si se encuentra Funcionando"
<ol style="list-style-type: none"> No existen actividades diseñadas para cubrir el requerimiento. Existen actividades diseñadas o en proceso de diseño, pero éstas no se encuentran documentadas en las políticas/procedimientos u otras herramientas. Las actividades se encuentran diseñadas, documentadas y socializadas de acuerdo con el requerimiento. 	<ol style="list-style-type: none"> El control no opera como está diseñado o bien no está presente (no se ha implementado). El control opera como está diseñado, pero con algunas falencias. El control opera como está diseñado y es efectivo frente al cumplimiento de los objetivos y para evitar la materialización del riesgo.

Fuente: Elaboración propia a partir del formato-informe-semestral-sistema-de-control-interno - DAFP.

Como resultado del diligenciamiento de cada componente, el formulario consolida automáticamente el “Nivel de Cumplimiento del Componente” en la hoja denominada “Conclusiones”. A partir de dicho resultado, se procede a realizar la correspondiente “Explicación de las Debilidades y/o Fortalezas” identificadas en cada componente. En el desarrollo de la evaluación, a continuación, se detallan los resultados obtenidos.

6. DESARROLLO

6.1 EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO.

En desarrollo de la evaluación, la Entidad obtuvo una calificación del 96% en el segundo semestre de 2025, el GIT de Control Interno evidenció un incremento frente al 95% alcanzado en el primer semestre del mismo año. Ver anexo 1.

Este proceso valoró, de manera objetiva e independiente, la efectividad de los componentes del SCI, identificó las fortalezas y oportunidades de mejora y verificó que se genera información confiable que contribuye al fortalecimiento del control interno. En la Tabla 3 se muestra el resultado.

Tabla 3. Nivel de Cumplimiento por Componte segundo semestre de 2025 frente al primer semestre de 2025

Componente	¿El componente está presente y funcionando?	Nivel de Cumplimiento componente	Nivel de Cumplimiento componente presentado en el informe anterior	Avance final del componente
Ambiente de control	Si	98%	98%	0%
Evaluación de riesgos	Si	96%	96%	0%
Actividades de control	Si	96%	92%	4%
Información y comunicación	Si	93%	89%	4%
Monitoreo	Si	100%	100%	0%

Fuente: Elaboración propia a partir del resultado producto del diligenciamiento del formato de Evaluación Independiente del Sistema de Control Interno.

De acuerdo con los resultados del diligenciamiento del Formulario de Evaluación Independiente del SCI, se evidenció que los cinco (5) componentes se encuentran presentes y funcionando, con alto porcentaje de niveles de cumplimiento por componente. A continuación, se expone el resultado por componente.

6.1.1 Componente Ambiente de Control

En relación con el componente **Ambiente de Control**, se evidenció la estabilidad en su desempeño, reflejada en el mantenimiento de la calificación del 98% tanto en el primer como en el segundo semestre de la vigencia 2025. Este resultado da cuenta de la consolidación de un entorno institucional, orientado al cumplimiento de la normatividad vigente y a la observancia de los principios y valores que rigen la gestión pública.

Los controles implementados en la Entidad continuaron operando de manera consistente, especialmente en ámbitos estratégicos como la promoción de la integridad y la ética pública, la gestión del talento humano y la supervisión del SCI, lo cual ha contribuido de manera razonable al logro de los objetivos institucionales y al fortalecimiento de la gestión.

Así mismo, se observó un compromiso sostenido con la mejora continua del **Ambiente de Control**, evidenciado en la articulación de acciones de seguimiento, monitoreo y orientación por parte de la Alta Dirección y de los responsables de los procesos. Este enfoque ha permitido mantener y fortalecer la cultura organizacional, el liderazgo ético y la apropiación de responsabilidades frente al control interno, en coherencia con el rol de las líneas de defensa.

De otra parte, se evidenció que la evaluación del Plan Institucional de Capacitación – PIC se realiza principalmente a través de encuestas de satisfacción diligenciadas por los participantes, las cuales permiten conocer percepciones inmediatas sobre la calidad y pertinencia de las actividades formativas. No obstante, este mecanismo no

constituye una medición del impacto de la capacitación, en la medida en que no permite establecer de manera sistemática los efectos de las acciones formativas en el fortalecimiento de competencias, la mejora del desempeño laboral ni la contribución al logro de los objetivos institucionales, tal como lo establece el numeral 4.6 del Lineamiento 4, orientado a evaluar el impacto del PIC más allá del nivel de satisfacción.

En consecuencia, se recomienda fortalecer el proceso de evaluación del Plan Institucional de Capacitación mediante la implementación de metodologías e instrumentos que permitan medir el impacto real de las acciones formativas, tales como evaluaciones de transferencia de conocimiento, análisis de mejoras en el desempeño, indicadores de aplicación de competencias en el puesto de trabajo y su alineación con las metas institucionales. Lo anterior contribuirá a dar cumplimiento efectivo al numeral 4.6 del Lineamiento 4, fortalecer el Ambiente de Control y mejorar la toma de decisiones relacionadas con la planeación, priorización y seguimiento del PIC.

6.1.2 Componente Evaluación de Riesgos

En relación con el componente de **Evaluación de Riesgos**, los resultados de la evaluación independiente evidencian la estabilidad en su desempeño, al mantenerse la calificación en 96% durante el periodo evaluado, frente al anterior. Este resultado da cuenta de un nivel de madurez en la gestión del riesgo institucional, así como en la aplicación consistente de los lineamientos metodológicos adoptados por la Entidad para la identificación, análisis, valoración y tratamiento de los riesgos.

Se evidenció que los procesos aplicaron de manera continua los controles definidos, evaluaron y gestionaron los eventos potenciales asociados a los riesgos que podrían afectar el logro de los objetivos institucionales, y realizaron ajustes a dichos controles cuando las condiciones así lo requirieron. Este ejercicio demostró una adecuada apropiación de la gestión del riesgo como un elemento transversal de la gestión institucional.

Así mismo, se destaca la actualización de los mapas de riesgos de la versión 4 a la versión 6 de la Guía de Administración del Riesgo, incorporando la gestión de riesgos fiscales, lo cual fortaleció el enfoque integral del riesgo y su adecuada articulación con los procesos institucionales, permitiendo una mejor identificación de eventos que podrían impactar la sostenibilidad financiera y el cumplimiento de los fines misionales.

Adicionalmente, se constató el monitoreo de los riesgos y la evaluación de la efectividad de los controles realizadas por parte de la segunda y la tercera línea de defensa respectivamente; en coherencia con lo establecido en la Política de Gestión del Riesgo actualizada en la vigencia. Este seguimiento contribuye al aseguramiento razonable de la efectividad de los controles, a la mejora continua del sistema y al fortalecimiento del SCI.

Revisado el "PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2023 – 2026", publicado en la página web se identificó que la actualización del contexto institucional se realiza con una periodicidad cuatrienal, en alineación con el *Plan de Desarrollo del Gobierno*, lo cual puede limitar la incorporación oportuna de cambios relevantes en el entorno interno y externo que incidan en la identificación, análisis y valoración de los riesgos, especialmente aquellos de carácter emergente o de rápida evolución.

Es pertinente indicar que, durante el mes de agosto de 2025 el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), en articulación con Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República, el Ministerio Tecnologías de la Información y Comunicaciones, el Ministerio de Salud y Protección Social y la Superintendencia Nacional de Salud expidieron la versión 7 de la **Guía para la Gestión Integral del Riesgo en Entidades Públicas**; en ese sentido, se recomienda iniciar de manera progresiva las gestiones y actividades orientadas a la transición a dicha versión, con el fin de fortalecer una actualización más dinámica del contexto, incorporar los ajustes metodológicos más recientes y continuar robusteciendo la gestión integral del riesgo. Lo anterior, manteniendo la coherencia con el MIPG, y fortaleciendo la capacidad institucional para anticipar, prevenir y responder de manera oportuna a escenarios de riesgo emergentes.

6.1.3 Componente Actividades de Control

En relación con el componente **Actividades de Control**, los resultados del ejercicio de evaluación independiente evidencian un fortalecimiento significativo del desempeño, reflejado en el incremento de la calificación del 92% en el primer semestre al 96%. La consolidación progresiva de prácticas institucionales orientadas a la adecuada definición, aplicación, documentación y seguimiento de los controles, en coherencia con los riesgos identificados y los objetivos estratégicos de la Entidad.

El resultado obtenido refleja avances relevantes en la estructuración de controles preventivos y correctivos, así como en su articulación con los procesos institucionales, lo que contribuye al aseguramiento razonable del logro de los objetivos misionales y al fortalecimiento del SCI.

Durante el periodo evaluado, se evidenció que los procesos aplicaron los controles definidos, orientados a la mitigación de los eventos potenciales asociados a los riesgos que podrían afectar el cumplimiento de los objetivos institucionales. Así mismo, se observó la realización del ejercicio de evaluación y gestión de dichos riesgos, con ajustes oportunos a los controles cuando las condiciones así lo requirieron.

Se destaca, la actualización de los mapas de riesgos desde la versión 4 a la versión 6 de la Guía de Administración del Riesgo, incorporando de forma explícita la gestión de riesgos fiscales. Este avance fortaleció el enfoque integral del riesgo y permitió una mejor articulación entre la identificación de riesgos, la definición de controles y su alineación con los procesos institucionales.

Adicionalmente, se constató el monitoreo de las actividades de control por parte de la segunda y la tercera línea de defensa, en coherencia con lo establecido en la Política de Gestión del Riesgo. Este ejercicio de seguimiento contribuye de manera significativa al aseguramiento de la efectividad de los controles implementados, así como al fortalecimiento de los mecanismos de autocontrol y control institucional.

En el mismo sentido, del componente anterior, la recomendación se encuentra orientada a programar acciones orientadas a efectuar la transición progresiva hacia la versión 7 de la Guía de Administración del Riesgo, con el propósito de fortalecer una actualización más dinámica del contexto institucional, incorporar los ajustes metodológicos más recientes y continuar robusteciendo la gestión integral del riesgo.

6.1.4 Componente Información y Comunicación

En relación con el componente **Información y Comunicación**, los resultados de la evaluación evidenciaron un fortalecimiento del desempeño, reflejado en el incremento de la calificación del 89% en el primer semestre al 93% en el segundo semestre del periodo evaluado. Este avance da cuenta de la consolidación progresiva de prácticas institucionales orientadas a garantizar la oportunidad, claridad, calidad y efectividad de los procesos de comunicación, así como a asegurar el adecuado flujo de información para la toma de decisiones y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

El resultado alcanzado refleja mejoras en la estructuración de los canales de comunicación, en la gestión de la información interna y externa y en la articulación de este componente con los principios de transparencia, acceso a la información y rendición de cuentas.

La Entidad cuenta con una Política de Comunicaciones formalmente adoptada, la cual establece lineamientos y define los canales, responsabilidades y mecanismos para la gestión de la comunicación interna y externa. De igual manera, dispone de los procedimientos CPU-PRC16 – Información y Comunicación Interna y CPU-PRC17 – Información y Comunicación Externa, los cuales orientan de manera estructurada la operación de este componente y su articulación con los procesos institucionales.

Se evidenció que la Entidad realiza de forma periódica el análisis de la percepción de los usuarios y de los grupos de valor, utilizando los resultados obtenidos como insumo para la identificación de oportunidades de mejora y la adopción de acciones orientadas al fortalecimiento de los procesos de comunicación y de la relación con los grupos de valor.

Así mismo, la Entidad dispone de canales de comunicación interna y externa, diferenciados según el tipo de información a divulgar, los cuales son reconocidos, apropiados y utilizados a nivel institucional, facilitando la circulación oportuna de la información relevante para los servidores públicos, los colaboradores y los grupos de valor.

Se constató la actualización permanente de la información publicada a través de los medios de comunicación definidos por la Entidad, lo cual contribuye al fortalecimiento de la transparencia, al acceso a la información pública y al cumplimiento de las obligaciones asociadas a la rendición de cuentas.

Adicionalmente, se destaca la actualización de la Política de Comunicaciones durante la vigencia evaluada, lo cual evidencia el compromiso institucional con la mejora continua de este componente y con el fortalecimiento de una comunicación estratégica, coherente y alineada con los objetivos misionales.

En el marco de la evaluación del numeral “15.3 *La entidad cuenta con procesos o procedimiento para el manejo de la información entrante (quién la recibe, quién la clasifica, quién la analiza), y a la respuesta requerida (quién la canaliza y la responde)*” se evidenció que entidad implementó un nuevo gestor documental y que al estar es una etapa inicial de producción resulta pertinente considerar el fortalecimiento de la planeación, documentación y gestión integral de la transición del gestor documental ORFEO a ControlDOC, mediante la ampliación de cronogramas, responsables y mecanismos de control que aseguren la integridad, trazabilidad, seguridad y disponibilidad de la información migrada.

Así mismo, se recomienda continuar con las estrategias sistemáticas de capacitación, acompañamiento a los usuarios y seguimiento a los riesgos asociados a la operación del nuevo gestor documental, con el fin de garantizar su adecuada apropiación, el cumplimiento de los instrumentos archivísticos y la sostenibilidad de los controles implementados, en coherencia con los lineamientos del MIPG y la normativa archivística vigente.

6.1.5 Componente Monitoreo

En relación con el **Componente Monitoreo**, los resultados de la evaluación evidencian la estabilidad y solidez de su desempeño, al mantenerse la calificación en el 100% durante el periodo evaluado. Este resultado refleja un alto nivel de madurez institucional en los mecanismos de seguimiento, evaluación y retroalimentación del SCI, así como en la adopción de decisiones orientadas a la mejora continua y al fortalecimiento de la gestión.

Durante el periodo evaluado, se evidenció que el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno (CICCI) ejerció de manera efectiva su rol de dirección y articulación del sistema, mediante la aprobación del Plan Anual de Auditorías y Seguimientos y la evaluación periódica de los resultados de los informes presentados por el GIT de Control Interno. Este ejercicio fortalece la gobernanza del SCI y asegura una supervisión estratégica de los procesos de control y evaluación.

Así mismo, se constató la evaluación sistemática de la efectividad de los planes de mejoramiento derivados de auditorías y seguimientos realizados por el GIT de Control Interno, lo cual permite verificar la adecuada implementación de las acciones

correctivas, su contribución al cierre de hallazgos y su impacto en el fortalecimiento de los controles institucionales.

Finalmente, se observó que en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño se realizó de manera mensual el seguimiento a la gestión adelantada por los diferentes procesos, orientado al cumplimiento de los objetivos institucionales. Este ejercicio reforzó la articulación entre el monitoreo del desempeño, la gestión institucional y la toma de decisiones a nivel directivo, lo cual contribuye a la mejora continua y a la sostenibilidad de los resultados alcanzados.

En términos generales, los resultados reflejan un Sistema de Control Interno sólido, estable y en proceso de fortalecimiento continuo, destacándose avances relevantes en los componentes de Actividades de Control e Información y Comunicación, y una sostenibilidad adecuada en los demás componentes evaluados.

6.2 CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

En concordancia con las orientaciones y recomendaciones impartidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, mediante la Circular Externa No. 010 de 2020, el GIT de Control Interno, verificó los procesos de Selección de Personal, Evaluación del Desempeño Laboral, Procesos de Provisión Transitoria de Empleos de Carrera Administrativa – Encargos, Inscripción, Actualización y Cancelación del Registro de Carrera y la conformación de las Comisiones de Personal. Como resultado de dicha verificación no se identificaron situaciones o irregularidades que dieran lugar a la presunta vulneración de las normas que regulan la de Carrera Administrativa. Lo anterior se soporta en el **Anexo 2. Verificación cumplimiento Ley 909 de 2004 y Circular externa No. 010 de 2020**.

CONCLUSIÓN

Con fundamento en la evaluación independiente realizada al Sistema de Control Interno de la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación correspondiente al segundo semestre de 2025, se concluye que la Entidad cuenta con un Sistema de Control Interno en proceso de fortalecimiento continuo, el cual brinda un aseguramiento razonable sobre el logro de los objetivos institucionales, la adecuada administración de los recursos públicos y el cumplimiento del marco normativo aplicable.

El resultado global del 96% de nivel de cumplimiento, con una mejora de un punto porcentual frente al semestre anterior, evidencia la efectividad de los controles implementados y la madurez progresiva del sistema, destacándose el desempeño sobresaliente del componente Monitoreo, que alcanzó una calificación del 100%, reflejando una adecuada gobernanza del control interno, un seguimiento sistemático a los planes de mejoramiento y una articulación efectiva entre la Alta Dirección, el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno y el GIT de Control Interno.

Así mismo, se concluye que los componentes Ambiente de Control y Evaluación del Riesgo mantienen niveles de desempeño altos y estables, lo cual da cuenta de una cultura organizacional orientada a la integridad, la ética pública y la gestión preventiva de los riesgos. De igual manera, los avances evidenciados en los componentes Actividades de Control e Información y Comunicación reflejan un fortalecimiento progresivo de los mecanismos de control, la documentación de procesos y la gestión de la información institucional.

En relación con el cumplimiento de las normas de carrera administrativa, se concluye que la Entidad dio cumplimiento a las disposiciones constitucionales y legales que regulan el ingreso, permanencia y provisión de los empleos de carrera administrativa. Se evidenció la aplicación del principio de mérito en los procesos de selección adelantados por la CNSC, la adecuada realización de las evaluaciones de desempeño laboral, la provisión transitoria de empleos mediante encargo conforme a los requisitos legales, la gestión oportuna del Registro Público de Carrera Administrativa y la correcta conformación y puesta en funcionamiento de la Comisión de Personal para el periodo 2025-2027.

En términos generales, no se identificaron situaciones que constituyan presuntas vulneraciones a las normas de carrera administrativa, en los términos señalados por la Circular Externa No. 010 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, lo que evidencia una gestión alineada con los principios de legalidad, transparencia e igualdad de oportunidades.

RECOMENDACIONES

Con el propósito de fortalecer la sostenibilidad de los resultados alcanzados y continuar avanzando en la madurez del Sistema de Control Interno y de la gestión institucional, se formulan las siguientes recomendaciones:

1. Sistema de Control Interno

- ✓ Continuar fortaleciendo las acciones de sensibilización y capacitación dirigidas a servidores públicos y colaboradores, orientadas a consolidar la cultura del autocontrol, la gestión del riesgo y la apropiación de los roles de las líneas de defensa.
- ✓ Dar continuidad al monitoreo periódico de la efectividad de los controles, priorizando aquellos asociados a riesgos estratégicos, fiscales y misionales.
- ✓ Avanzar de manera progresiva en la transición hacia la versión 7 de la Guía de Administración del Riesgo, fortaleciendo la actualización dinámica del contexto institucional y la incorporación de riesgos emergentes.
- ✓ Evaluar la pertinencia de realizar actualizaciones intermedias del contexto de riesgos, cuando se presenten cambios significativos en el entorno interno o externo que puedan afectar el cumplimiento de los objetivos institucionales.

- ✓ Fortalecer la planeación, documentación y control del proceso de transición del gestor documental ORFEO a ControlDOC, asegurando la integridad, trazabilidad y disponibilidad de la información institucional.
- ✓ Fortalecer las estrategias sistemáticas de capacitación y acompañamiento a los usuarios del nuevo gestor documental, con el fin de garantizar su adecuada apropiación y el cumplimiento de la normativa archivística vigente.

2. Carrera Administrativa

- ✓ Mantener los mecanismos de seguimiento y control implementados para garantizar la aplicación permanente del principio de mérito en los procesos de selección, evaluación del desempeño y provisión de empleos de carrera administrativa.

Las anteriores recomendaciones buscan contribuir al fortalecimiento continuo del Sistema de Control Interno y a la consolidación de una gestión institucional eficiente, transparente y orientada al logro de los objetivos estratégicos de la Entidad.

Cordialmente,

KATHERINE FORERO MÉNDEZ.
Coordinadora GIT de Control Interno

Revisó: Katherine Forero Méndez- Coordinadora GIT de Control Interno

Elaboró: Evaluación Independiente del SCI: Deisy Hernández Sotto - Profesional Especializado GIT de Control Interno *Deisy Hernández S.*
Seguimiento al cumplimiento de las normas de CA: Katherine Forero Méndez- Coordinadora GIT de Control Interno



ANEXO 1. EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA CGN – SEGUNDO SEMESTRE DE 2025

Conclusión general sobre la evaluación del Sistema de Control Interno						
Componente	¿El componente está presente y funcionando?	Nivel de cumplimiento componente	Estado actual: Explicación de las Debilidades y/o Fortalezas	Nivel de cumplimiento componente presentado en el informe anterior	Estado del componente presentado en el informe anterior	
Ambiente de control	Si	98%	<p>DEBILIDADES:</p> <p>En relación con el componente Ambiente de Control, se evidencia la estabilidad del desempeño, reflejada en el mantenimiento de la calificación en 98% entre el primer y el segundo semestre de 2025, lo cual cuenta de la consideración de un entorno institucional orientado al cumplimiento de la normatividad y las metas institucionales.</p> <p>Los controles implementados en la entidad continúan operando de manera adecuada en ámbitos estratégicos como la promoción de la integridad, la gestión del talento humano y la supervisión del sistema de control interno, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales.</p> <p>Asimismo, se observó un compromiso continuo con la mejora continua en el Ambiente de Control, evidenciado en la articulación de acciones de seguimiento, monitoreo y orientación por parte de la Alta Dirección y de los responsables de procesos, lo que ha permitido mantener y fortalecer la cultura organizacional y el liderazgo ético.</p> <p>OPORTUNIDADES DE MEJORA:</p> <p>* Dar de continuidad a la evaluación de la eficacia de las capacidades realizada por los servidores públicos, para determinar el impacto de la misma. Se recomienda sensibilizar a los servicios públicos y contratistas en las temáticas relacionadas al desarrollo y mantenimiento del control interno desde las responsabilidades de las líneas y sus mecanismos de reporte.</p>	98%	<p>DEBILIDADES - Ambiente de Control (1 semestre 2025)</p> <p>Se evidencia un fortalecimiento sostenido del componente, reflejado en el incremento de la calificación del 96% al 98%, lo cual confirma la consolidación de un entorno institucional orientado al cumplimiento de normas, principios y valores.</p> <p>Los controles implementados en la entidad continúan operando de manera adecuada en ámbitos estratégicos como la promoción de la integridad, la gestión del talento humano y la supervisión del sistema de control interno, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales.</p> <p>Se observó un mayor compromiso institucional en la mejora continua, evidenciado en la articulación de acciones de seguimiento, monitoreo y orientación por parte de la Alta Dirección y los responsables de procesos, fortaleciendo así la cultura organizacional y el liderazgo ético.</p> <p>OPORTUNIDADES (aspectos a mejorar)</p> <p>Aunque el componente presenta un nivel alto de desempeño, aún se identifican oportunidades de mejora en la formalización de las estrategias y planes de trabajo, así como en la coordinación entre las unidades de control interno y las unidades de ejecución, para garantizar la efectividad y eficiencia en el manejo de riesgos.</p> <p>Se recomienda continuar fortaleciendo la articulación del sistema de control por parte de todos los niveles, promoviendo su participación activa en el cumplimiento de los objetivos institucionales y en el ejercicio del autocontrol.</p>	0%
Evaluación de riesgos	Si	96%	<p>DEBILIDADES:</p> <p>En relación con el componente Evaluación del Riesgo, los resultados de la evaluación independiente evidencian la estabilidad del desempeño, reflejado en el mantenimiento de la calificación en 96% entre el primer y el segundo semestre de 2025, lo cual cuenta de la consideración de la mejora continua en la gestión de riesgo institucional y en la aplicación de los lineamientos adoptados por la entidad.</p> <p>DEBILIDADES:</p> <p>Se evidenció que la Alta Dirección y las colaboraciones de la CGN aplicaron de manera consistente los controles definidos, evaluaron y gestionaron los riesgos de acuerdo con las estrategias internas y externas que posibilitan efectuar el logro de los objetivos institucionales.</p> <p>Asimismo, se destacó la actualización de los mapas de riesgos de la versión 4 a la versión 6 de la Guía de Administración del Riesgo, incorporando la gestión de riesgos fáciles, lo cual fortaleció el enfoque integral de riesgo y sus articulaciones con las prácticas institucionales.</p> <p>Adicionalmente, se constató el monitoreo permanente de los riesgos y la ejecución de las estrategias de defensa, en el contexto de la establecimiento de la política de Gestión de Riesgos, lo que contribuye al aseguramiento continuo de los controles y al fortalecimiento del sistema de control interno.</p> <p>OPORTUNIDADES DE MEJORA:</p> <p>Fortalecer la transparez de las acciones y la oportunidad en la actualización de evidencias, con el fin de asegurar que los controles implementados responden efectivamente a la mitigación del riesgo residual, en concordancia con los lineamientos del MPP y la Guía de Administración del Riesgo Versión 6.</p> <p>Como oportunidad de mejora, se constató que la actualización del contexto institucional se realiza con periodicidad constante, en atención con los cambios en la estrategia y las condiciones que posibilitan una mejor integración operativa de los controles y que incluyen en la identificación y valorización de los riesgos.</p> <p>Dada la evaluación independiente, se recomienda iniciar de manera progresiva la transición hacia la versión 7 de la Guía de Administración del Riesgo, así como la actualización de los mapas de riesgos de acuerdo con las estrategias internas y externas que posibilitan efectuar el logro de los objetivos institucionales.</p>	96%	<p>DEBILIDADES:</p> <p>La CGN mantiene avances significativos en el componente de evaluación de riesgos, reflejado en el aumento del nivel de cumplimiento del 96% al 98%, lo cual demuestra una gestión más avanzada y efectiva.</p> <p>Se actualiza la Política de Administración del Riesgo en junio de 2025, en concordancia con los lineamientos de la Guía versión 6, lo cual contribuye a la consolidación del marco normativo y técnico para el tratamiento de riesgos estratégicos, operativos, de procesos y accionados a través de la articulación entre las estrategias y las prácticas de riesgos.</p> <p>Se están desarrollando mecanismos de trabajo interdisciplinarios para la actualización de los mapas de riesgos y la implementación de estrategias de defensa, lo que contribuye a la mejora continua del sistema de control interno.</p> <p>Se recomienda continuar fortaleciendo la articulación del sistema de control por parte de todos los niveles, promoviendo su participación activa en el cumplimiento de los objetivos institucionales y en el ejercicio del autocontrol.</p>	0%
Actividades de control	Si	96%	<p>DEBILIDADES:</p> <p>Se evidenció que la Alta Dirección y las colaboraciones de la CGN aplican de manera consistente los controles definidos, evaluaron y gestionaron los eventos potenciales de riesgo de acuerdo con el tipo de riesgo institucional. Asimismo, se constató el monitoreo permanente de los riesgos de acuerdo con la versión 4 a la versión 6 de la Guía de Administración del Riesgo, incorporando la gestión de riesgos fáciles y sus articulaciones con las prácticas institucionales. Adicionalmente, se constató el monitoreo permanente por parte de la seguridad y la banca de riesgos, así como la actualización de los mapas de riesgos, lo que contribuye al fortalecimiento del sistema de control interno.</p> <p>OPORTUNIDADES DE MEJORA:</p> <p>Como oportunidad de mejora, se constató que la actualización del contexto institucional se realiza con una periodicidad constante, alineada con los cambios en la estrategia y las condiciones que posibilitan una mejor integración operativa de los controles y que incluyen en la identificación, valorización y ajuste de los riesgos y sus controles asociados.</p> <p>Dada la evaluación independiente, se recomienda iniciar de manera progresiva la transición hacia la versión 7 de la Guía de Administración del Riesgo, así como la actualización de los mapas de riesgos de acuerdo con las estrategias internas y externas que posibilitan efectuar el logro de los objetivos institucionales.</p>	92%	<p>DEBILIDADES:</p> <p>La CGN mantiene avances significativos en el componente de evaluación de riesgos, reflejado en el aumento del nivel de cumplimiento del 96% al 98%, lo cual demuestra una gestión más avanzada y efectiva.</p> <p>Se evidencia la existencia de políticas y procedimientos institucionales que están en funcionamiento, y que son revisados de acuerdo con las estrategias y las condiciones que posibilitan una mejor integración operativa de los riesgos.</p> <p>A pesar de implementar controles, como restricciones y verificaciones de operaciones, se han diseñado alternativas de control que permiten garantizar la continuidad de las operaciones y la mitigación de riesgos relevantes.</p> <p>Se recomienda continuar fortaleciendo la articulación del sistema de control interno, así como la actualización de los mapas de riesgos y la implementación de estrategias de defensa, lo que contribuye a la mejora continua del sistema de control interno.</p>	4%
Información y comunicación	Si	93%	<p>DEBILIDADES:</p> <p>La entidad cuenta con una Política de Comunicación que establece lineamientos claros y define los canales para la gestión de la comunicación interna y externa, así como las estrategias y procedimientos para la difusión de información y Comunicación Externa, los cuales están en operación de este componente.</p> <p>Se evidenció que la entidad analiza de manera periódica la percepción de los usuarios y de los grupos de valor, utilizando estos resultados como muestra para la incorporación de mejoras en los procesos de comunicación.</p> <p>Se constata la actualización de los canales de comunicación definidos por la entidad, lo que contribuye al fortalecimiento del sistema de control interno.</p> <p>OPORTUNIDAD DE MEJORA:</p> <p>Fortalecer la planeación, documentación y gestión integral de la transición del gerador documental OFEO a ControlDOC, mediante la definición y formalización de competencias, responsables y mecanismos de control que aseguren la integridad, trazabilidad y disponibilidad de la información integral. Asimismo, considerar las implicaciones de la digitalización, actualizando a los usuarios y seguramente de acuerdo a las estrategias y las condiciones que posibilitan una mejor integración operativa de los controles y que incluyen en la identificación, valorización y ajuste de los riesgos y sus controles asociados.</p>	89%	<p>DEBILIDADES:</p> <p>La reducción en la medida de la fuerte deficiencia en la actualización o disponibilidad operativa de la información institucional en medios oficiales, reflejada en la calificación del 89% en el primer semestre al 93% en el segundo semestre del periodo evaluado. Esta es una muestra de la consideración de prácticas orientadas a garantizar la operatividad, credibilidad y efectividad de los procesos de comunicación institucional.</p>	4%
Monitoreo	Si	100%	<p>DEBILIDADES:</p> <p>En relación con el componente Monitoreo, los resultados del ejercicio de evaluación independiente evidencian la estabilidad y solidez del desempeño, al mantenerse la calificación en el 100% durante el periodo evaluado. Esto resultó reflejo un alto nivel de madurez en los mecanismos de monitoreo y evaluación de los riesgos y las estrategias de riesgo institucional.</p> <p>Se evidenció que el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno (CICEZ) aprueba el Plan Anual de Auditorías y Seguimientos y realiza la evaluación periódica de los resultados de los informes presentados por la Oficina de Control Interno, lo que fortalece la gobernanza del sistema y la mejora continua.</p> <p>Adicionalmente, se constató la evaluación sistemática de la efectividad de los planes de mejoramiento derivados de auditorías y seguimientos efectuados por el GIC de Control Interno, permitiendo evaluar la implementación de acciones correctivas y su contribución al clima de trabajo y al desarrollo institucional.</p> <p>Finalmente, se observó que el Comité Institucional de Gestión y Desarrollo se realiza de manera mensual el seguimiento a la gestión aledañada por los diferentes procesos, orientado al cumplimiento de los objetivos institucionales, lo que refuerza la articulación entre el monitoreo del desempeño y la toma de decisiones a niveles institucionales.</p> <p>OPORTUNIDAD DE MEJORA:</p> <p>Consolidar y estandarizar indicadores de seguimiento que permitan articular, en todo marco de análisis, los resultados de auditorías, seguimientos y mejoramiento y evaluaciones de gestión, de manera que se fortalezca la trazabilidad de los acciones correctivas, se facilite la toma de decisiones por parte de la Alta Dirección y se asegure la sostenibilidad de los resultados alcanzados en el componente de Monitoreo.</p>	100%	<p>DEBILIDADES:</p> <p>La CGN ha consolidado un sistema de monitoreo efectivo que garantiza el seguimiento periódico de los planes de mejoramiento y las estrategias de riesgo institucional. Se cuenta con una estructura robusta de auditoría interna y externa, cuya planificación y ejecución (incluyendo el Plan Anual de Auditorías y Seguimientos) están alineados con los objetivos institucionales y permiten un enfoque preventivo y correctivo.</p> <p>El Comité Institucional de Gestión y Desarrollo se realiza de manera mensual, lo que permite evaluar la implementación de los planes de mejoramiento y las estrategias de riesgo institucional, así como la efectividad de las acciones correctivas y su contribución al clima de trabajo y al desarrollo institucional.</p> <p>Finalmente, se constata la evaluación sistemática de la efectividad de los planes de mejoramiento derivados de auditorías y seguimientos efectuados por el GIC de Control Interno, permitiendo evaluar la implementación de acciones correctivas y su contribución al clima de trabajo y al desarrollo institucional.</p>	0%

ANEXO 2. VERIFICACIÓN CUMPLIMIENTO LEY 909 DE 2004 Y CIRCULAR EXTERNA No. 010 de 2020

1. CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

1.1 Procesos de Selección de Personal

En el marco del proceso de selección de personal para la provisión de 21 cargos del Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de la CGN, derivado de la Convocatoria No. 1528 de 2020 adelantada por la Comisión Nacional del Servicio Civil, y con corte al 31 de diciembre de 2025, se evidenció el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 125 de la Constitución Política, en cuanto al ingreso a los cargos de carrera mediante el sistema de mérito. Con base en la información suministrada por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano y Prestaciones Sociales, a continuación, se presenta el estado de avance del proceso:

Tabla 4. Avance del proceso de selección 1528 de 2020, realizado por la CNSC, con corte a 31 de diciembre de 2025

NOVEDAD	CANTIDAD	OBSERVACIÓN
Desiertos	3	
En periodo de prueba	1	En periodo de prueba cumple el tiempo en septiembre 2025
Culminaron el periodo de prueba	15	Ya cuentan con la inscripción del Registro Público de Carrera Administrativa.
Prórroga	0	
En proceso de uso de lista de elegibles	1	El profesional especializado renunció por lo que se acudió al uso de la lista de elegibles para proveer el cargo nuevamente.
Agotamiento de Lista de elegibles	1	Para la OPEC 169934 se presentó agotamiento de lista de elegibles - Profesional Universitario - 09
TOTAL	21	

Fuente: GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales.

De acuerdo con la información analizada, la CGN presenta un avance significativo en la ejecución del proceso de selección. Del total de 21 cargos, 15 ya fueron provistos mediante la superación del período de prueba y la correspondiente inscripción en el Registro Público de Carrera Administrativa, y uno (1) se encuentra actualmente en período de prueba. Así mismo, se identificaron tres (3) vacantes declaradas desiertas por ausencia de aspirantes, un (1) empleo en trámite de autorización para el uso de lista de elegibles y un (1) caso con agotamiento de lista, lo cual evidencia la aplicación de los procedimientos establecidos y el respeto por el principio de mérito en la provisión de los cargos de carrera.

1.2 Evaluación del Desempeño Laboral

En cumplimiento de la normatividad vigente y de conformidad con el sistema de evaluación adoptado por la Entidad, durante el ciclo de evaluación correspondiente a la vigencia 2025-2026 se realizaron 40 evaluaciones de desempeño laboral a servidores públicos inscritos en carrera administrativa, correspondientes al periodo comprendido entre el 1º. de febrero de 2025 y el 31 de julio de 2025.

Como resultado de este proceso, se evidenció un promedio general de calificación del 96,28 %, con una calificación mínima del 72,33% y una máxima del 100%, lo que refleja un alto nivel de desempeño global de los servidores evaluados.

1.3. 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".

En cumplimiento de lo anterior, durante el segundo semestre de 2025, fueron provistos tres (3) cargos vacantes, mediante la modalidad de encargo. 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, evidenciándose que la Entidad tuvo en cuenta los criterios normativos para otorgar el derecho de encargo a los servidores públicos de carrera administrativa.

1.4. Inscripción, Actualización y Cancelación del Registro 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 GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales reportó las gestiones adelantadas en este sentido, las cuales se detallan en la Tabla 5.

Tabla 5. Relación de inscripción y cancelación en el Registro Público de Carrera Administrativa durante el segundo semestre de 2025.

Total resultados búsqueda 5													
TÍ Entidad	TÍ Radicado	TÍ Fecha Radicado	TÍ Trámite	TÍ Tipo trámite	TÍ Capítulo	TÍ Número Identificación	TÍ Servidor Público	TÍ Denominación	TÍ Código	TÍ Grado	TÍ Estado	TÍ Número Resolución	TÍ Fecha Resolución
U.A.E. CONTADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN	2025RE270340	18/12/2025	Cancelación	Renuncia regularmente aceptada	Sistema General	51836962	ROCIO PEREZ SOTELO	Asesor	1020	12	PROYECTAR RESOLUCIÓN		
U.A.E. CONTADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN	2025RE179165	26/08/2025	Cancelación	Renuncia regularmente aceptada	Sistema General	6768713	OMAR EDUARDO MANCIPÉ SAAVEDRA	Asesor	1020	10	FINALIZADO ONBASE	7885	01/09/2025
U.A.E. CONTADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN	2025RE203088	23/09/2025	Inscripción	Procesos de selección por CNSC	Sistema General	80095566	BRYAN OSWALDO ALFONSO CAICEDO	Profesional Universitario	2044	08	FINALIZADO ONBASE	10633	05/11/2025
U.A.E. CONTADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN	2025RE140520	07/07/2025	Inscripción	Procesos de selección por CNSC	Sistema General	78991551	GONZALO MAURICIO DUCUARA VANEGAS	Profesional Especializado	2028	12	FINALIZADO ONBASE	7299	08/08/2025
U.A.E. CONTADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN	2025RE256874	28/11/2025	Cancelación	Renuncia regularmente aceptada	Sistema General	53040963	MARIA ALEJANDRA CUELLAR	Profesional Especializado	2028	13	FINALIZADO ONBASE	12675	05/12/2025

Fuente: GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales.

1.5. Conformación de las Comisiones de Personal

Durante el segundo semestre de 2025, con base en la revisión documental realizada, se evidenció que la Entidad dio cumplimiento integral a la normatividad vigente en materia de carrera administrativa, particularmente en lo relacionado con la conformación y funcionamiento de la Comisión de Personal. En efecto, mediante la Resolución No. 285 del 20 de octubre de 2025 se reglamentó de manera oportuna la convocatoria y el proceso electoral para la elección de los representantes de los servidores públicos ante la Comisión de Personal para el periodo 2025-2027, garantizando los principios de publicidad, transparencia, participación y votación directa y secreta.

Así mismo, se constató que el proceso electoral se llevó a cabo el 13 de noviembre de 2025, conforme al cronograma establecido, quedando debidamente documentado en el Acta de Escrutinio, en la cual se certifica el cierre de las votaciones, la participación de los servidores públicos y la inexistencia de situaciones que afectaran la transparencia o la intención del voto durante la jornada electoral.

Como resultado de dicho proceso, la Entidad expidió la Resolución No. 326 del 25 de noviembre de 2025, mediante la cual se conformó formalmente la Comisión de Personal para el periodo 2025-2027, integrando tanto los representantes elegidos por los empleados de carrera administrativa como los representantes designados por la administración, en estricta observancia de lo dispuesto en la Ley 909 de 2004.

Finalmente, se verificó la notificación oficial a los servidores elegidos a través de comunicación interna, lo que asegura la debida formalización y puesta en funcionamiento de la Comisión de Personal, evidenciando el cumplimiento normativo por parte de la Entidad en esta materia.