



Informe Seguimiento y Evaluación

Cumplimiento a las obligaciones de Carrera Administrativa vigencia 2025



Unidad de Proyección Normativa
y Estudios de Regulación Financiera

Contenido

1.	Introducción.....	2
2.	Objetivo.....	3
3.	Alcance	3
4.	Criterios de evaluación.....	3
4.1.	Marco normativo.....	3
4.2.	Otros requisitos institucionales.....	3
5.	Metodología de evaluación.....	4
6.	Evaluación realizada.....	4
6.1.	Proceso de selección de personal:.....	5
6.1.1	Reporte de la oferta pública de empleos de Carrera Administrativa - OPEC.....	5
6.1.2.	Provisión del empleo público mediante procesos de selección de personal vigencia 2025	6
6.2.	Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral	12
6.2.1.	Evaluación del Desempeño Laboral en servidores de Libre Nombramiento y Remoción vigencia 2025.....	14
6.2.2.	Evaluación del Desempeño Laboral en servidores de Carrera Administrativa, período de prueba y comisión vigencia 2025	16
6.2.3.	Evaluación del Desempeño Laboral en servidores con nombramiento provisional	18
6.3.	Procesos de provisión transitoria.....	19
6.4.	Inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera Administrativa.....	21
6.5.	Conformación de comisiones de personal	23
7.	Aspectos positivos, observaciones y oportunidades de mejora	25
7.1.	Aspectos positivos.....	26
7.2.	Observaciones	26
7.3.	Oportunidades de mejora	27
8.	Conclusiones.....	28
9.	Elaboración del informe	29

Código:	Versión:	Fecha:
CE-FT-004	4.0	2024-08-12

1. Introducción

La Ley 909 del 23 de septiembre de 2004 fue expedida con el propósito de regular el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública en Colombia. En su artículo 1º establece que *quienes prestan servicios personales remunerados, con vinculación legal y reglamentaria, en los organismos y entidades de la administración pública, conforman la función pública*. En el ejercicio de sus funciones y en cumplimiento de sus diferentes cometidos, la función pública debe garantizar la atención y satisfacción de los intereses generales de la comunidad.

De acuerdo con lo anterior, hacen parte de la función pública: a) los empleos de carrera administrativa; b) los empleos de libre nombramiento y remoción; c) los empleos de período fijo; y d) los empleos temporales.

Por consiguiente, la misma ley prevé la existencia de sistemas específicos de carrera administrativa, mediante los cuales se regula el ingreso, la capacitación, la permanencia, el ascenso y el retiro del personal, los cuales se encuentran consagrados en leyes diferentes a las que regulan la función pública. Adicionalmente, clasifica el empleo público y define la naturaleza y funciones de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, como entidad responsable de la administración y vigilancia de las carreras administrativas. La CNSC actúa como órgano garante y protector del sistema de mérito en el empleo público, conforme a los principios de objetividad, independencia e imparcialidad.

Mediante la Circular Externa 010 de 2020, la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC solicitó a los jefes de las Oficinas de Control Interno, o a quienes hagan sus veces, que, en el ejercicio de sus funciones y facultades, reporten de forma inmediata a la Dirección de Vigilancia de Carrera Administrativa de la CNSC, a través de la ventanilla única de su página web, cualquier irregularidad evidenciada en los siguientes procesos: selección de personal; evaluación del desempeño laboral; provisión transitoria de empleos de carrera administrativa (encargos y nombramientos provisionales); inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera Administrativa; y conformación de las comisiones de personal, que puedan implicar una presunta vulneración de las normas de carrera administrativa en las entidades.

De la misma forma, la Comisión solicitó a los jefes de las Oficinas de Control Interno incluir, en el informe de evaluación del Sistema de Control Interno (SCI), aquellas irregularidades identificadas en los procesos mencionados que puedan dar lugar a la vulneración de las obligaciones y normas en materia de carrera administrativa.

Conforme a lo anterior, el presente seguimiento busca verificar los procesos de selección de personal, la Evaluación de Desempeño Laboral (EDL), los procesos de provisión transitoria de empleos de carrera administrativa, así como la inscripción, actualización y cancelación de registros en el Registro Público de Carrera Administrativa, el trámite dado a las solicitudes elevadas a la Comisión Nacional del Servicio Civil y la conformación de las comisiones de personal en la Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera (URF), durante la vigencia 2025.

Código:	Versión:	Fecha:
CE-FT-004	4.0	2024-08-12

2. Objetivo

Verificar el cumplimiento de las obligaciones de carrera administrativa en la Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera (URF) para la vigencia 2025 conforme lo establecido en el marco normativo vigente.

3. Alcance

El presente seguimiento al cumplimiento de las normas de carrera administrativa en la Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera – URF se aplicará a la vigencia 2025.

4. Criterios de evaluación

4.1. Marco normativo

- 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 la 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.*
- Decreto 2106 de 2015, artículo 156, *Reportes del responsable de control interno.*
- Circular externa 010 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, *Colaboración interinstitucional y armónica en el apoyo de la Vigilancia al cumplimiento de las normas de Carrera Administrativa.*
- Directiva 015 de 2022, *Obligaciones relacionadas con el fortalecimiento de la meritocracia, del empleo y de la función pública en el estado colombiano.*

4.2. Otros requisitos institucionales

- Procedimiento de vinculación, permanencia y retiro URF versión 5.0 código GH-PD-001 (Vigente)
- Formato de evaluación de desempeño – Medición de la gestión laboral URF versión 2.0 del 12 de febrero de 2025.
- Resolución 014 del 28 de enero de 2019, *por la cual se adopta el instrumento de medición del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para los servidores de libre nombramiento y remoción de la Unidad Administrativa Especial, Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera – URF.*
- Resolución 110 del 30 de julio de 2024, *por la cual se modifica el instrumento de medición del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para los servidores de libre nombramiento y remoción de la Unidad Administrativa Especial, Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera – URF.*

Código:	Versión:	Fecha:
CE-FT-004	4.0	2024-08-12

- Resolución No. 141 del 25 de septiembre de 2025, *por medio de la cual se conforma la Comisión de Personal de la Unidad Administrativa Especial, Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera URF, para el periodo 2025 - 2026.*

5. Metodología de evaluación

Se determinará el nivel de cumplimiento de los lineamientos establecidos en la Circular Externa 10 de 2020 y la Directiva 015 de 2022, así como la aplicación de la normativa en materia de carrera administrativa y administración del empleo público en la URF, respecto de las actividades relacionadas con los procesos de selección de personal y el desarrollo de la Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) durante la vigencia 2025.

En este sentido, se verificará que las evaluaciones realizadas a los servidores de carrera administrativa y a los servidores de nombramiento provisional hayan sido elaboradas de manera adecuada, conforme a las directrices establecidas. Asimismo, se revisará que se haya efectuado el respectivo registro de los servidores de carrera administrativa en el Registro Público de Carrera Administrativa y el trámite dado a las solicitudes y requerimientos elevados a la Comisión Nacional del Servicio Civil durante la misma vigencia.

De igual manera, se analizarán los procesos de provisión transitoria en la Unidad, en tanto constituyen un instrumento de movilidad laboral para los servidores de carrera administrativa, así como otros aspectos que se consideren pertinentes en aplicación del marco normativo vigente.

6. Evaluación realizada

En verificación del cumplimiento de las normas de carrera administrativa establecidas en la Circular 010 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), se solicitó al proceso de Gestión Humana de la URF la información relacionada con los procesos de selección de personal, la Evaluación del Desempeño Laboral (EDL), la inscripción, actualización y cancelación en el Registro Público de Carrera Administrativa (RPCA), así como la conformación de las Comisiones de Personal en la entidad. Igualmente, se solicitó información sobre los procedimientos y acciones adelantadas por el proceso auditado frente a las solicitudes elevadas a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) en relación con el RPCA.

Una vez recibida la información por parte del proceso auditado, se procedió con la aplicación de pruebas de auditoría de consulta, inspección y observación, con el fin de determinar el nivel de cumplimiento del marco normativo establecido en los criterios de evaluación del seguimiento, en concordancia con el objetivo definido para el presente informe.

6.1. Proceso de selección de personal:

6.1.1 Reporte de la oferta pública de empleos de Carrera Administrativa - OPEC

En cumplimiento de lo establecido en la Circular Externa No. 010 de 2020, se solicita a los jefes de las Oficinas de Control Interno (OCI), o a quienes hagan sus veces, realizar la verificación de la existencia de posibles irregularidades o hallazgos relacionados con el reporte de la OPEC, tanto para los procesos de selección abiertos como para los cerrados y mixtos.

Lo anterior se encuentra fundamentado en el artículo 125 de la Constitución Política de Colombia, el cual establece que "(...) *el ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes (...)*".

Ahora bien, la Ley 909 de 2004, *por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y se dictan otras disposiciones*, dispone en su artículo 24, parágrafo 2, que, previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nominador o quien este haya delegado deberá informar la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.

Así mismo, la citada ley, modificada por la Ley 1960 de 2019, establece en su artículo 29 que los concursos constituyen la forma de provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa, los cuales se adelantarán mediante procesos de selección abiertos y de ascenso, a cargo de la Comisión Nacional del Servicio Civil o de la entidad que sea delegada para esta función. Dicho artículo señala, además, que los procesos de selección abiertos para el ingreso a la carrera se realizarán mediante la acreditación de los requisitos y condiciones exigidos para el desempeño de los empleos.

En ese sentido, de acuerdo con el marco normativo previamente referenciado, el proceso de Control y Evaluación evidenció que, mediante el Decreto 1453 de 2024, se modificó la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial, Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera (URF), generando la creación de los siguientes cargos:

Tabla 1. Decreto 1453 de 2024 - URF

Nº cargos	Denominación	Código	Grado
Despacho del Director			
1 (Uno)	Asesor	1020	18
5 (Cinco)	Asesor	1020	15
11 (Once)	Asesor	1020	14
1 (Uno)	Asesor	1020	13
4 (Cuatro)	Asesor	1020	8
Planta global			
4 (Cuatro)	Profesional Especializado	2028	22
3 (Tres)	Profesional Universitario	2044	9

Fuente: Decreto 1453 de 2024 - URF

Código:	Versión:	Fecha:
CE-FT-004	4.0	2024-08-12

Una vez evidenciada la modificación generada en la planta global de la URF, se constató la creación de cuatro (4) cargos de Profesional Especializado 2028 grado 22 y tres (3) cargos de Profesional Universitario 2044 grado 9, los cuales pueden ser incorporados a la Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa (OPEC) para surtir el respectivo proceso de selección, cuando así lo requiera la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

En ese sentido, **se recomienda** al proceso de Gestión Humana adelantar las gestiones pertinentes para reportar ante la Comisión competente las vacantes susceptibles de ser provistas mediante concurso, en cumplimiento del marco normativo establecido.

6.1.2. Provisión del empleo público mediante procesos de selección de personal vigencia 2025

En cumplimiento de lo establecido en el Título IV de la Ley 909 de 2004, relacionada con el ingreso y ascenso al empleo público, el artículo 23 define las clases de nombramiento, señalando que estos podrán realizarse mediante nombramiento ordinario, en período de prueba o en ascenso. Así mismo, establece que los empleos de libre nombramiento y remoción deberán ser provistos mediante nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la citada ley.

En cuanto a los nombramientos provisionales, el Decreto 1083 de 2015, en el Capítulo 3, artículo 2.2.5.3.1, sobre provisión de vacancias definitivas, determina que, mientras se surte el proceso de selección para proveer un empleo de carrera administrativa que se encuentre en vacancia definitiva, este podrá ser provisto de manera transitoria mediante las figuras de encargo o nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 760 de 2005 y demás disposiciones aplicables a los sistemas específicos de carrera. Para ambos casos, se deberá verificar el cumplimiento de los requisitos exigidos para el ejercicio del empleo, así como que el aspirante cuente con las habilidades y aptitudes necesarias para el desempeño de sus funciones. De igual forma, se exige no haber sido sancionado disciplinariamente en el último año.

En ese sentido, se solicitó al proceso auditado la información relacionada con los procesos de selección de personal adelantados durante la vigencia 2025, con el fin de proveer vacantes mediante nombramiento ordinario, en el caso de los empleos de libre nombramiento y remoción, y mediante nombramientos provisionales, para los cargos de carrera administrativa vacantes. En cumplimiento de lo anterior, el proceso de Gestión Humana reportó un total de treinta y cinco (35) procesos de selección adelantados para los siguientes cargos durante la vigencia 2025:

Tabla 2. Procesos de selección URF 2025

Cargo	Código	Grado	Nº	Tipo de nombramiento
Asesor	1020	1	1	Libre nombramiento y remoción
Asesor	1020	8	5	Libre nombramiento y remoción
Asesor	1020	10	2	Libre nombramiento y remoción
Asesor	1020	12	1	Libre nombramiento y remoción
Asesor	1020	13	1	Libre nombramiento y remoción
Asesor	1020	14	10	Libre nombramiento y remoción
Asesor	1020	15	5	Libre nombramiento y remoción
Asesor	1020	16	1	Libre nombramiento y remoción
Asesor	1020	17	1	Libre nombramiento y remoción
Asesor	1020	18	1	Libre nombramiento y remoción
Secretaria Ejecutiva	4210	23	1	Nombramiento provisional
Profesional Especializado	2028	14	1	Nombramiento provisional
Profesional Especializado	2028	22	3	Nombramiento provisional
Profesional Especializado	2028	1	1	Nombramiento provisional
Profesional Universitario	2044	9	1	Nombramiento provisional

Fuente: Aportada por el auditado

Revisada la información, se evidenció que la Entidad surtió cada uno de los procesos de selección de acuerdo con lo establecido en el *procedimiento de vinculación, permanencia y retiro*, formalizado mediante el documento GH-PH-001 versión 5, el cual establece que se deberán acreditar los requisitos de estudios, experiencia y conocimientos básicos definidos en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la URF. Para tal efecto, el procedimiento define los siguientes requisitos y etapas, según el tipo de cargo a proveer:

a. Vacantes de empleo de libre nombramiento y remoción:

El Título IV de la Ley 909 de 2004, sobre ingreso y ascenso al empleo público, establece en su artículo 23 que los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos mediante nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos y del perfil exigidos para el desempeño del empleo. Así mismo, el proceso de selección podrá adelantarse con una o más hojas de vida de candidatos que cumplan dichos requisitos.

Por su parte, el procedimiento de *vinculación, permanencia y retiro* de la URF, indica que, cuando se cuente con dos (2) o más hojas de vida, podrá realizarse una entrevista o una prueba de conocimiento para efectuar la selección. Una vez superada esta etapa, se solicita al Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) la aplicación de pruebas comportamentales al candidato seleccionado.

En esa misma línea, el procedimiento establece que, en caso de obtener resultados satisfactorios, de acuerdo con el nivel jerárquico del empleo y previo al nombramiento discrecional por parte del nominador, la hoja de vida del aspirante deberá publicarse durante tres (3) días calendario en la página web de la Entidad y en la del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, con el fin de garantizar su conocimiento por parte de la ciudadanía y la posibilidad de formular observaciones.

Código:	Versión:	Fecha:
CE-FT-004	4.0	2024-08-12

Así mismo, las vacantes en cargos de libre nombramiento y remoción podrán proveerse mediante comisión a servidores públicos con derechos de carrera administrativa. Dicha comisión deberá conferirse mediante acto administrativo y comunicarse al servidor comisionado y a la subdirección correspondiente.

b. Nombramiento provisional:

Se adelantará un proceso de selección con el fin de garantizar los principios de meritocracia, transparencia, selección objetiva y moralidad pública. Para ello, se analizarán las hojas de vida de al menos dos (2) candidatos que cumplan con los requisitos de estudio y experiencia establecidos en el Manual de Funciones y Competencias Laborales.

Se deberá realizar entrevista o prueba de conocimiento a los candidatos, según lo determine el responsable del proceso. Una vez verificado el cumplimiento de requisitos y realizada la evaluación correspondiente, se solicitará al Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) la aplicación de pruebas comportamentales al candidato que haya obtenido el mejor resultado.

Si el candidato obtiene un resultado satisfactorio en dichas pruebas, de acuerdo con el nivel jerárquico del empleo, se expedirá el acto administrativo de nombramiento.

En cumplimiento de lo establecido en la normativa aplicable y en el procedimiento citado, se realizó la verificación de los procesos de selección reportados por el proceso auditado, evidenciándose la evaluación de cincuenta y siete (57) postulaciones para treinta y cinco (35) empleos, respecto de los cuales se evidenció la aplicación de las siguientes etapas:

- Recepción de hojas de vida y verificación del cumplimiento de requisitos, conforme a las funciones del cargo a proveer.
- Aplicación de entrevistas, en las cuales se evaluaron cuatro criterios mediante una escala de 1 a 5: impresión inicial, experiencia vital, experiencia profesional y/o laboral, y liderazgo, así como la identificación de fortalezas y debilidades. Con base en la calificación, se emitía un concepto **favorable** (puntaje de 12 a 20) o **desfavorable** (puntaje de 4 a 11), acompañado de un resumen global y recomendaciones sobre el candidato.
- Este proceso se realizó conforme a lo establecido en el procedimiento de vinculación de la Entidad, y los resultados fueron consignados en el formato de entrevista identificado con el código GH-FT-003, versión 4, el cual se evidenció para todos los cargos sometidos a proceso de selección.
- Verificación de requisitos mediante el formato GH-FT-002, versión 5, utilizado para certificar el cumplimiento de requisitos del cargo y, en los casos aplicables, la asignación de prima técnica (nivel asesor). Este formato incluye la validación de la formación académica (pregrado y posgrado), la formación adicional para prima técnica, la experiencia profesional relacionada (en meses) y las observaciones correspondientes.

De manera general, se evidenció la aplicación de las diferentes etapas previstas en el procedimiento de vinculación de la Entidad durante la vigencia 2025. En este sentido, se observó la recepción de hojas de vida, la aplicación de entrevistas y pruebas, así como la verificación de requisitos para efectuar los respectivos nombramientos.

No obstante, no se evidenció la inclusión de soportes que documenten la aplicación de las pruebas comportamentales del DAFP, ni tampoco se observaron soportes relacionados con la publicación de las hojas de vida en la página web de la Entidad y en la del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, de conformidad con lo establecido en el citado procedimiento.

Adicionalmente, se identificaron las siguientes observaciones:

Tabla 3. Procesos de selección URF - 2025

Cargo	Observaciones
Asesor 1020 grado 16	Se evidencian imprecisiones en la sumatoria de los puntajes de los criterios evaluados, dado que la calificación final no guarda correspondencia con los puntajes asignados a cada uno de los criterios.
Asesor 1020 grado 17	Se evidencian imprecisiones en la sumatoria de los puntajes de los criterios evaluados, dado que la calificación final no guarda correspondencia con los puntajes asignados a cada uno de los criterios.
Asesor 1020 grado 01	<p>Aspirante 1: Se evidencian imprecisiones en la sumatoria de los puntajes de los criterios evaluados, dado que la calificación final no guarda correspondencia con los puntajes asignados a cada uno de los criterios.</p> <p>Así mismo, se evidenció como oportunidad de mejora la necesidad de ampliar o detallar las justificaciones que sustentan la recomendación o no recomendación de los postulantes.</p> <p>Finalmente, se evidenció que uno de los formatos de entrevista no fue firmado por el entrevistador correspondiente.</p> <p>Aspirante 2: Se evidencian imprecisiones en la sumatoria de los puntajes de los criterios evaluados en el formato de entrevista 1, dado que la calificación final no guarda correspondencia con los puntajes asignados a cada uno de los criterios.</p>
Asesor 1020 grado 14	Se evidenció que la hoja de vida aportada por uno de los postulantes no se encontraba actualizada a la fecha del proceso de selección, teniendo en cuenta que fue elaborada en enero de 2025, mientras que la entrevista se realizó en septiembre del mismo año.
Asesor 1020 grado 08	<p>Aspirante 1: Se evidenció que el segundo formato de entrevista no fue firmado por el entrevistador correspondiente.</p> <p>Aspirante 2: Se evidencian imprecisiones en la sumatoria de los puntajes de los criterios evaluados en el segundo formato de entrevista, dado que la calificación final no guarda correspondencia con los puntajes asignados a cada uno de los criterios.</p> <p>También se evidenció que el mismo formato no fue firmado por el</p>

	entrevistador correspondiente.
	Aspirante 3: No se evidencia firma del entrevistador en el formato 1.
Asesor 1020 grado 08	<p>Aspirante 1: Se evidenció que los formatos de entrevista no se encuentran firmados.</p> <p>Aspirante 2: Se evidencian imprecisiones en la sumatoria de los puntajes de los criterios evaluados en el formato de entrevista denominado <i>20241218_Formato_EntrevistaMH</i>, dado que la calificación final no guarda correspondencia con los puntajes asignados a cada uno de los criterios.</p> <p>También se evidenció que los formatos de entrevista no fueron firmados por los entrevistadores correspondientes.</p>
Asesor 1020 grado 14	Se evidenció formato de hoja de vida SIGEP sin firma ni fecha.
Asesor 1020 grado 14	Se evidenció formato de hoja de vida SIGEP sin firma ni fecha.
Profesional especializado 2028 grado 14	Para dos de los aspirantes se evidenciaron imprecisiones en la sumatoria de los puntajes de los criterios evaluados en los formatos de entrevista, dado que la calificación final no guarda correspondencia con los puntajes asignados a cada uno de los criterios.
Profesional especializado 2028 grado 22	Para dos de los aspirantes se evidenciaron imprecisiones en la sumatoria de los puntajes de los criterios evaluados en el segundo formato de entrevista, dado que la calificación final no guarda correspondencia con los puntajes asignados a cada uno de los criterios.
Profesional especializado 2028 grado 22	<p>Aspirante 1: Se evidencian imprecisiones en la sumatoria de los puntajes de los criterios evaluados en los formatos de entrevista, dado que la calificación final no guarda correspondencia con los puntajes asignados a cada uno de los criterios.</p> <p>Se evidenció que el primer de entrevista formato no fue firmado por el entrevistador correspondiente.</p>
	<p>Aspirante 2: Se evidencian imprecisiones en la sumatoria de los puntajes de los criterios evaluados en los formatos de entrevista, dado que la calificación final no guarda correspondencia con los puntajes asignados a cada uno de los criterios.</p> <p>Se evidenció que el primer de entrevista formato no fue firmado por el entrevistador correspondiente.</p>
	<p>Aspirante 3: Se evidencian imprecisiones en la sumatoria de los puntajes de los criterios evaluados en el primer formato de entrevista, dado que la calificación final no guarda correspondencia con los puntajes asignados a cada uno de los criterios.</p>
Profesional especializado 2028 grado 22	Se evidenció formato de hoja de vida SIGEP sin firma ni fecha.
Profesional especializado 2028 grado 23	<p>Aspirante 1: Se evidencian imprecisiones en la sumatoria de los puntajes de los criterios evaluados en el segundo formato de entrevista, dado que la calificación final no guarda correspondencia con los puntajes asignados a cada uno de los criterios.</p>
	<p>Aspirante 2: Se evidencian imprecisiones en la sumatoria de los puntajes de los criterios evaluados en el primer formato de entrevista, dado que la calificación final no guarda correspondencia con los</p>

Código:	Versión:	Fecha:
CE-FT-004	4.0	2024-08-12

	puntajes asignados a cada uno de los criterios. Adicionalmente, se evidenció que el mismo formato no se encontraba firmado por el entrevistador.
--	--

Fuente: Elaboración propia del auditor con base a la información proporcionada por el auditado.

De los cincuenta y siete (57) aspirantes evaluados en el presente seguimiento, se evidenciaron observaciones en el 36,8% de los casos. Estas imprecisiones obedecen principalmente a inconsistencias en la sumatoria de los criterios en los formatos de entrevista, la ausencia de firmas por parte de los entrevistadores y la remisión de hojas de vida en formato SIGEP sin firma, sin fecha o con fecha de actualización superior a seis (6) meses.

Si bien se reconoce que el proceso auditado adelantó los procesos de selección para los treinta y cinco (35) empleos en completitud, abarcando todas las etapas previstas en el procedimiento correspondiente, se **recomienda** al auditado:

- Revisar la información consignada en el formato GH-FT-003 aplicado a cada uno de los aspirantes, verificando que la sumatoria de los criterios evaluados sea correcta y que el formato se encuentre debidamente firmado por el entrevistador correspondiente.
- Verificar que las hojas de vida aportadas por los aspirantes, en especial aquellas diligenciadas en el formato SIGEP, se encuentren debidamente firmadas, fechadas y con un período de actualización no superior a seis (6) meses, con el fin de garantizar la actualidad y confiabilidad de la información.
- Implementar controles durante el proceso de selección con el fin de garantizar que todas las etapas se encuentren debidamente documentadas con la calidad requerida, asegurando la trazabilidad de la información y evitando la incorporación de criterios subjetivos o la falta de confiabilidad técnica en la toma de decisiones.
- Incluir, en seguimientos posteriores, evidencia que soporte la aplicación de las pruebas comportamentales del DAFP y la respectiva publicación de las hojas de vida en la página web de la Entidad y en la del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, con el fin de garantizar la transparencia y el acceso a la información pública por parte de la ciudadanía.

Frente a lo anterior, se evidenció un cumplimiento sin observaciones en más del 63% de los casos evaluados durante los procesos de selección, constatándose la adecuada aplicación de los formatos, filtros y soportes requeridos. En consecuencia, y considerando la representatividad de la muestra analizada, se concluye de manera general que la Entidad **dio cumplimiento razonable** a lo establecido en el primer numeral de la Circular 010 de 2020, en lo relacionado con los procesos de selección de personal, al aplicar la normativa vigente y los procedimientos definidos para la provisión de vacantes y los nombramientos ordinarios durante la vigencia 2025.

Código:	Versión:	Fecha:
CE-FT-004	4.0	2024-08-12

6.2. Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral

La Ley 909 de 2004 dispone, en su artículo 40, que la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) es la encargada de desarrollar el sistema tipo de evaluación del desempeño, el cual deberá ser adoptado por las entidades públicas mientras estas no desarrollen sus propios sistemas. En ese orden de ideas, la CNSC expidió el Acuerdo 617 de 2018, mediante el cual se establece el sistema tipo mencionado, definiendo la finalidad de la Evaluación del Desempeño Laboral (en adelante, EDL), sus fases, la concertación de compromisos, las evaluaciones parciales, las escalas y los usos de las calificaciones, entre otros aspectos.

En cumplimiento del numeral 2 de la Circular 010 de 2020, la CNSC solicitó a la Oficina de Control Interno, o a quien haga sus veces, verificar que la EDL se realice adecuadamente y conforme a los plazos establecidos; y, en caso de presentarse observaciones o hallazgos, reportar las irregularidades de forma inmediata. Así mismo, la Comisión indicó que las entidades deben registrarse en la aplicación EDL/APP, diseñada por la CNSC y disponible en su página web, y cargar en ella las evaluaciones de desempeño de los servidores con derechos de carrera administrativa.

En cumplimiento de lo anterior, la Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera (URF) expidió la Resolución 014 del 28 de enero de 2019, mediante la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para los empleados públicos de carrera administrativa, en período de prueba, y para los servidores de libre nombramiento y remoción; así como el sistema de medición de la gestión laboral para los servidores vinculados en provisionalidad. Adicionalmente, mediante esta resolución se derogaron las Resoluciones 181 de 2016 y 238 de 2017. En dicho acto administrativo se adoptan el Sistema Tipo de EDL expedido por la CNSC, se determinan los instrumentos de medición, se establece la naturaleza cuantitativa del sistema y se fijan los criterios aplicables a la EDL en la URF.

Posteriormente, mediante la Resolución 110 del 30 de julio de 2024, se modificó el instrumento de medición del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para los servidores de libre nombramiento y remoción de la URF. En particular, esta resolución modifica el párrafo del artículo segundo de la Resolución 014 de 2019, en relación con el instrumento aplicable a dichos servidores.

En lo que respecta a los *instrumentos de medición*, para los servidores de libre nombramiento y remoción de la URF se utilizó la plataforma EDL de la CNSC, la cual corresponde a la herramienta de Evaluación del Desempeño Laboral para los empleados de carrera administrativa y en período de prueba. Por otra parte, el formato de Evaluación del Desempeño – Medición de la Gestión Laboral, formalizado mediante el formato GH-FT-023, fue actualizado a su versión 2 durante la vigencia 2025 y se aplicó a los servidores vinculados en provisionalidad, así como en los casos en los que se requirió su uso. Respecto de los instrumentos de medición, se evidenció que, frente

a la vigencia anterior, se dio continuidad a la aplicación de los siguientes pesos porcentuales:

Tabla 4. EDL URF

Calificación para el período	Peso porcentual
Compromisos funcionales	85%
Compromisos comportamentales	15%
Total general	100%

Fuente: Resolución 014 de 2019

La calificación definitiva de la Evaluación de Desempeño Laboral es la sumatoria de los resultados obtenidos en los compromisos funcionales y los compromisos comportamentales, la cual se expresa en los siguientes rangos:

Tabla 5. Rango EDL URF 2025

Nivel de desempeño	Rango
Sobresaliente	Mayor o igual al 90%.
Satisfactorio	Mayor 65% y menor al 90%
No Satisfactorio	Mayor o igual al 65%

Fuente: Resolución 014 de 2019

En ese contexto, se procedió a realizar la verificación del cumplimiento y la adecuada evaluación de los compromisos establecidos en el sistema tipo de Evaluación del Desempeño Laboral adoptado por la URF para la vigencia 2025.

Dado lo anterior, se efectuó un muestreo aleatorio simple estratificado con asignación proporcional, garantizando la representatividad de la totalidad de la población analizada. Para tal efecto, de un total de cincuenta y un (51) evaluados durante la vigencia, se verificaron treinta (30) evaluaciones de desempeño anual consolidadas para 2025, correspondientes al 58% del total de la población analizada.

Como se indicó anteriormente, al tratarse de un muestreo estratificado con asignación proporcional, se dividió el total de servidores, asignando a cada uno un estrato, correspondiente en este caso a la subdirección a la que pertenece el servidor evaluado. Posteriormente, se revisó un número de evaluaciones proporcional a la cantidad de participantes en cada estrato.

Dado que la muestra fue de treinta (30) evaluaciones de desempeño laboral, y con el fin de garantizar su equidad y viabilidad, se seleccionaron aleatoriamente siete (7) servidores o exservidores de la Subdirección de Desarrollo de Mercados, nueve (9) de la Subdirección de Regulación Prudencial y catorce (14) de la Subdirección Jurídica y de Gestión Institucional.

Cabe anotar que, si bien la planta de personal de la URF está compuesta por cincuenta y nueve (59) empleos, para la fecha evaluada se registraba una ocupación de cincuenta y cinco (55) empleos. De estos, cuatro (4) correspondían al nivel directivo, los cuales fueron excluidos de la muestra, dado que su seguimiento y valoración se

Código:	Versión:	Fecha:
CE-FT-004	4.0	2024-08-12

realiza mediante acuerdos de gestión, los cuales no hacen parte del alcance del presente seguimiento.

Bajo este enfoque, a continuación, se presentan las observaciones y recomendaciones evidenciadas durante la revisión de las evaluaciones de la muestra:

Durante la vigencia 2025, la muestra aleatoria se aplicó a la Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) de diecinueve (19) servidores vinculados mediante libre nombramiento y remoción en nivel asesor, tres (3) servidores pertenecientes a carrera administrativa a quienes se les otorgó comisión y ocho (8) servidores nombrados en provisionalidad.

6.2.1. Evaluación del Desempeño Laboral en servidores de Libre Nombramiento y Remoción vigencia 2025

Se evaluaron diecinueve (19) servidores de libre nombramiento y remoción, quienes se vincularon a la Unidad mediante nombramiento ordinario o, en algunos casos, corresponden a servidores de carrera administrativa a quienes se les otorgó comisión.

En este caso, se revisó el formato del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), en su periodicidad anual, para el cual se identificaron niveles de desarrollo clasificados conforme a la siguiente escala establecida por el sistema tipo de evaluación: BAJO (4 a 6), ACEPTABLE (7 a 9), ALTO (10 a 12) y MUY ALTO (13 a 15).

Es importante mencionar que el proceso de Gestión Humana desarrolló, como potencial ejercicio de innovación, la integración de la totalidad de los asesores que conformaban la planta de la entidad durante 2024 en el aplicativo dispuesto por la CNSC. No obstante, durante la aplicación de dicho instrumento a los servidores de libre nombramiento y remoción, fue expedido el Decreto 1453 de 2024, mediante el cual se modificó la planta de personal de la URF, generando la creación de veintidós (22) nuevos cargos de asesor en diferentes grados.

Esta situación limitó el desarrollo del ejercicio de innovación y ocasionó fallos en la operabilidad del aplicativo, razón por la cual fue necesario radicar un caso individual por cada servidor integrado a la plataforma.

Mientras se adelantaban las acciones de ajuste requeridas para efectuar la integración, el proceso auditado aplicó el formato de Evaluación del Desempeño – Medición de la Gestión Laboral (GH-FT-023), el cual fue actualizado a su versión 2 durante la vigencia 2025, como se indicó previamente.

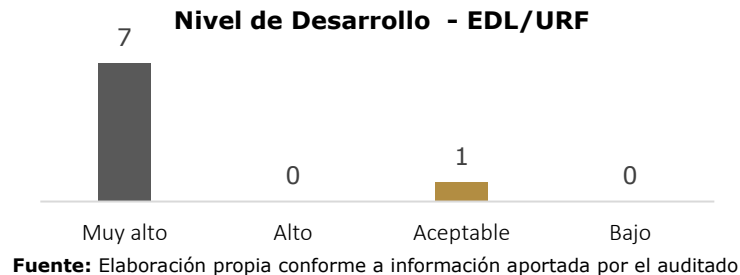
Para efectos de la muestra aleatoria, se evidenció la aplicación de la Evaluación del Desempeño Laboral mediante el formato de la CNSC en ocho (8) casos, mientras que para los once (11) casos restantes se aplicó el formato GH-FT-023 de la URF.

De acuerdo con lo anterior, durante la vigencia 2025, para los ocho (8) casos en los que se aplicó el formato de EDL de la CNSC, se evidenciaron los siguientes niveles de

Código: CE-FT-004	Versión: 4.0	Fecha: 2024-08-12
----------------------	-----------------	----------------------

desarrollo y calificaciones de desempeño para los servidores vinculados mediante libre nombramiento y remoción:

Gráfica 1. EDL Libre Nombramiento y Remoción 2025 / Formato CNSC



De los ocho (8) servidores vinculados en libre nombramiento y remoción evaluados a través del formato de EDL de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), se evidenció que el **87,5%**, equivalente a siete (7) casos, alcanzó un nivel de desarrollo **MUY ALTO**, ubicándose en un nivel de desempeño **SOBRESALIENTE** en la evaluación anual consolidada. Por su parte, el caso restante, correspondiente al **12,5%** de la muestra, presentó un nivel de desarrollo **ACEPTABLE**, ubicándose en un nivel de desempeño final **SATISFACTORIO**.

Por otra parte, en lo que respecta a los servidores de libre nombramiento y remoción evaluados mediante el formato GH-FT-023 de la URF, se evidenció que el **100%** de la muestra, correspondiente a once (11) casos, obtuvo un nivel de desempeño **SOBRESALIENTE**. Los puntajes registrados presentan un valor mínimo de **92,7**, un promedio de **95,81** y un valor máximo de **98,24**, lo cual permite inferir el cumplimiento de una condición deseada, en la que los servidores demuestran competencia de forma permanente, impactando positivamente el logro de metas y resultados esperados, así como la generación de valor en los diferentes procesos institucionales.

Dado lo anterior, si bien se reconoce el alto grado de cumplimiento por parte del proceso auditado y de los evaluados, y considerando el ejercicio de innovación adelantado, junto con sus respectivas oportunidades de mejora, así como la aplicación de diferentes formatos para la gestión de la Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores de libre nombramiento y remoción de la URF, **se recomienda** documentar dicho ejercicio como lección aprendida, en la medida en que no se obtuvo el resultado esperado.

Lo anterior, con el propósito de desarrollar un análisis más detallado de sus causas, impactos, posibles soluciones y recomendaciones, así como de identificar alternativas o nuevas propuestas que fortalezcan su futura implementación. De este modo, se generará mayor homogeneidad en las Evaluaciones del Desempeño Laboral de los servidores, facilitando su consistencia y verificación en futuros ejercicios de seguimiento.

Código:	Versión:	Fecha:
CE-FT-004	4.0	2024-08-12

6.2.2. Evaluación del Desempeño Laboral en servidores de Carrera Administrativa, período de prueba y comisión vigencia 2025

En relación con los servidores de carrera administrativa en período de prueba y en comisión de la Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera (URF), no se aplicó la muestra previamente definida; en su lugar, se realizó una verificación sobre la totalidad de los servidores que, durante la vigencia 2025, pertenecían o pertenecieron a este tipo de vinculación.

Al cierre de la vigencia 2025, se evidenció la ocupación de diez (10) cargos de carrera administrativa, de los cuales se dio alcance a nueve (9) Evaluaciones del Desempeño Laboral. Lo anterior, teniendo en cuenta que el cargo restante correspondía a una servidora a quien, mediante la Resolución 105 del 5 de mayo de 2025, se le prorrogó una comisión para desempeñar un cargo de nivel directivo. La servidora es titular del cargo Asesor 1020 grado 17 y, mientras cumple dicha comisión, su vacante fue provista en provisionalidad. En este caso, la servidora no es evaluada mediante la Evaluación del Desempeño Laboral (EDL), sino a través de acuerdos de gestión, los cuales, como se indicó previamente, no hacen parte del alcance del presente seguimiento.

Bajo este contexto, se evidenció que, durante la misma vigencia, cuatro (4) de los nueve (9) servidores evaluados se encontraban desempeñando cargos de libre nombramiento y remoción, en cumplimiento de lo establecido en el marco normativo de carrera administrativa. Específicamente, en lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 909 de 2004, sobre la comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período, el cual establece que:

“Los empleados de carrera con evaluación del desempeño sobresaliente tendrán derecho a que se les otorgue comisión hasta por el término de tres (3) años, en períodos continuos o discontinuos, pudiendo ser prorrogado por un término igual, para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o por el término correspondiente cuando se trate de empleos de período (...). En todo caso, la comisión o la suma de ellas no podrá ser superior a seis (6) años, so pena de ser desvinculado del cargo de carrera administrativa en forma automática”.

Así mismo, en cumplimiento de lo estipulado en el artículo 2.2.5.5.39 del Decreto 1083 de 2015, sobre la comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período, el cual señala:

“Cuando un empleado de carrera con evaluación anual del desempeño sobresaliente sea nombrado en un cargo de libre nombramiento y remoción o de período, tendrá derecho a que el jefe de la entidad a la cual esté vinculado le otorgue, mediante acto administrativo motivado, la respectiva comisión para el ejercicio del empleo, con el único fin de preservarle los derechos inherentes a la carrera”.

Una vez verificadas las condiciones establecidas en la normativa anteriormente citada, se evidenció que a cuatro (4) servidores pertenecientes a carrera administrativa se les concedió comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción en la URF. A continuación, se presentan los principales resultados:

Tabla 6. EDL - Servidores en comisión 2025

Cargo desempeñado 2025	Dependencia	Nivel de Desempeño
Asesor 1020 grado 14	Subdirección de Desarrollo de Mercados	SOBRESALIENTE
Asesor 1020 grado 14	Subdirección de Regulación Prudencial	SOBRESALIENTE
Asesor 1020 grado 13	Subdirección Jurídica y de Gestión Institucional	SOBRESALIENTE
Asesor 1020 grado 08	Subdirección Jurídica y de Gestión Institucional	SOBRESALIENTE

Fuente: Elaboración propia conforme a información aportada por el auditado

El **100%** de los servidores de carrera administrativa que se encontraban desempeñando cargos de libre nombramiento y remoción, en virtud de la comisión otorgada, tuvieron un nivel de desempeño **SOBRESALIENTE** en su Evaluación de Desempeño Laboral, con calificaciones que oscilaron entre los 96 y 98 puntos. Esto permite concluir que la URF dio prelación a sus servidores de carrera administrativa, para garantizar su derecho a la promoción y movilidad laboral.

De manera general, se evidenció que los formatos cumplían con los criterios establecidos y se encontraban debidamente diligenciados. No obstante, en el caso del empleo de Asesor 1020 grado 13 de la Subdirección Jurídica y de Gestión Institucional, se identificó que la fecha final de la Evaluación del Desempeño Laboral fue registrada como 31 de enero de 2025, lo cual corresponde a un error de digitación, dado que no coincide con el período de evaluación establecido el cual corresponde del 01 de febrero de 2025 al 31 de enero de 2026.

Ahora bien, lo que respecta a los cinco (5) cargos restantes de carrera administrativa en la URF, se evidenció lo siguiente:

- A continuación, se desagregan los resultados y las principales observaciones para los cargos de **Profesional Especializado código 2028** de la planta de la URF, en sus diferentes grados, para la vigencia 2025:

Tabla 7. EDL - Profesional Especializado URF 2025

Cargo desempeñado 2025	Dependencia	Desempeño	Nivel de Desempeño
Profesional especializado 2028 grado 24	Subdirección de Desarrollo de Mercados	NO SE APLICÓ EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL	Nota: No cuenta con Evaluación del Desempeño Laboral, toda vez que inició su período de prueba y únicamente se realizó una evaluación parcial debido a una incapacidad. Posteriormente, finalizó la incapacidad; sin embargo, no culminó el período de prueba, dado que

Código:	Versión:	Fecha:
CE-FT-004	4.0	2024-08-12

			terminó su vinculación con la URF.
Profesional especializado 2028 grado 18	Subdirección de Regulación Prudencial	SOBRESALIENTE	Nota: El proceso auditado informó que, durante la vigencia 2025, se realizó el diligenciamiento de la Evaluación del Desempeño Laboral del servidor; no obstante, se presentaron intermitencias en el aplicativo, lo que impidió temporalmente el cargue del documento. Sin embargo, la situación ya fue subsanada.
Profesional especializado 2028 grado 14	Subdirección Jurídica y de Gestión Institucional	SOBRESALIENTE	Sin observaciones.
Profesional especializado 2028 grado 14	Subdirección Jurídica y de Gestión Institucional	SOBRESALIENTE	Sin observaciones.

Fuente: Elaboración propia conforme a información aportada por el auditado

- Por otra parte, en lo que respecta al cargo **de secretaria ejecutiva, código 4210, grado 23**, se evidenció que se le concedió encargo a la servidora de carrera administrativa, quien actualmente se encuentra desempeñando funciones del cargo de Profesional Universitario, código 2044, grado 09, en la Subdirección Jurídica y de Gestión Institucional.

Frente al particular, se evidenciaron errores de digitación en la Evaluación del Desempeño Laboral, toda vez que se registra como período de medición del 1 de febrero de 2026 al 31 de enero de 2026, así como una fecha de concertación de compromisos del 14 de febrero de 2025. No obstante, las fechas correctas corresponden a un período de medición del 1 de febrero de 2025 al 31 de enero de 2026. De manera general, la servidora obtuvo una calificación de **94,74** puntos, ubicándose en un nivel de desempeño **SOBRESALIENTE**.

Por lo anterior, **se recomienda** diligenciar y revisar de manera rigurosa los formatos y documentos asociados a la Evaluación del Desempeño Laboral (EDL), con el fin de garantizar que la información registrada refleje adecuadamente los períodos evaluados y evitar posibles imprecisiones en su diligenciamiento.

6.2.3. Evaluación del Desempeño Laboral en servidores con nombramiento provisional

De acuerdo con lo señalado en el numeral 6.2 del presente seguimiento, se aplicó una muestra aleatoria simple estratificada a la población previamente descrita, con el fin de verificar la adecuada aplicación de la Evaluación del Desempeño Laboral (EDL). En este sentido, se evaluaron ocho (8) servidores nombrados en provisionalidad, distribuidos en cuatro (4) profesionales especializados, dos (2) profesionales universitarios, un (1) técnico administrativo y una (1) secretaria ejecutiva.

Código:	Versión:	Fecha:
CE-FT-004	4.0	2024-08-12

A continuación, se presentan los principales aspectos y observaciones derivados del proceso de verificación de la Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores de la URF vinculados en provisionalidad durante la vigencia 2025:

- El 100% de la muestra analizada de servidores nombrados en provisionalidad obtuvo un nivel de calificación **SOBRESALIENTE** en la Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) correspondiente a la vigencia 2025, lo que representa un adecuado cumplimiento de los compromisos funcionales y comportamentales.
- Se evidenció una desviación puntual en el caso del cargo de **Profesional Especializado código 2028, grado 22**, de la Subdirección Jurídica y de Gestión Institucional, en el cual se remitió la primera evaluación parcial en lugar de la evaluación anual consolidada. No obstante, el puntaje final del evaluado (92,6), se ubicó en un nivel de desempeño SOBRESALIENTE sin afectar el resultado general de la evaluación.
- Para los siete (7) casos restantes, se evidenció el cumplimiento en la aplicación del instrumento, mediante la remisión de las evaluaciones anuales consolidadas, en el formato formalizado GH-FT-023, versión 2.
- Frente a la muestra evaluada, se evidenció que la calificación promedio de los servidores fue de **95,51**; la calificación mínima, de **92,6**; y la calificación máxima, de **99,32**.
- No se evidenciaron observaciones o hallazgos relevantes; sin embargo, **se recomienda** revisar los soportes cargados, con el fin de que se presenten de forma homogénea y mantengan una misma periodicidad.

6.3. Procesos de provisión transitoria

La Ley 909 de 2004, en su artículo 24, establece que, mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tienen derecho a ser encargados en estos, siempre que acrediten los requisitos para su ejercicio, posean las aptitudes y habilidades para su desempeño, y no hayan sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente.

En cumplimiento de lo dispuesto en el numeral 3 de la Circular 010 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), se llevó a cabo la revisión de casos puntuales de encargo durante la vigencia 2025 en la URF. Como resultado, se evidenció la prórroga de un (1) encargo, como mecanismo de provisión transitoria del empleo, orientado a garantizar la movilidad laboral de los servidores de carrera administrativa en servicio activo, así como su derecho preferencial de promoción o ascenso temporal. A continuación, se presenta el caso identificado:

Tabla 8. Encargos URF 2025

N.	Cargo	Encargo	Acto administrativo
1	Secretario Ejecutivo, Código 4210, Grado 23	Profesional Universitario 2044 grado 09 de la planta global de la URF.	Resolución 300 del 31 de diciembre de 2025. "Por la cual se prorroga un encargo a una servidora de la Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera, URF" Término: Un (1) año desde el 2 de enero de 2026 hasta el 01 de enero de 2027.

Fuente: Aportado por el auditado

Adicionalmente, y como se indicó previamente en el numeral 6.2 relacionado con la Evaluación del Desempeño Laboral, se evidenció que, durante la vigencia 2025, se concedieron comisiones para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción a cuatro (4) servidores de carrera administrativa, garantizando su promoción y la posibilidad de ejercer funciones de mayor jerarquía dentro de la planta de la URF.

A continuación, se detalla el cargo del servidor, la comisión otorgada y el respectivo acto administrativo:

Tabla 9. Servidores URF en comisión

Cargo	Comisión	Acto Administrativo
Asesor 1020 grado 08	Asesor 1020 grado 14	Resolución 041 del 31 de enero de 2025. "Por medio de la cual se concede una comisión para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción a un servidor de la Unidad Administrativa Especial, Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera, URF" Término: Dos (2) años desde el 03 de febrero de 2025 hasta 02 de febrero de 2027.
Profesional Especializado, Código 2028, Grado 23	Asesor 1020 grado 14	Resolución 109 del 05 de septiembre de 2025. "Por medio de la cual se concede una comisión para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción a un servidor de la Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera, URF" Término: Un (1) año desde el 05 de septiembre de 2025 hasta el 04 de septiembre de 2026.
Profesional Especializado, Código 2028, Grado 23	Asesor 1020 grado 13	Resolución 298 del 31 de diciembre de 2025. "Por medio de la cual se prorroga una comisión para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción a una servidora de la Unidad Administrativa Especial, Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera, URF"

		<p>Término: Un (1) año desde el 02 de enero de 2026 hasta el 01 de enero de 2027. Resolución 299 del 31 de diciembre de 2025.</p> <p><i>"Por la cual se prorroga una comisión para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción a una servidora de la Unidad Administrativa Especial, Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera, URF"</i></p> <p>Término: Un (1) año desde el 02 de enero de 2026 hasta el 01 de enero de 2027.</p>
<p>Profesional Especializado, Código 2028, Grado 14</p>	<p>Asesor 1020 grado 08</p>	

Fuente: Aportado por el auditado

Conforme a lo anterior, y una vez verificada la información suministrada por el proceso auditado, se concluye que la Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera – URF **cumple satisfactoriamente** con lo dispuesto en el numeral 3 de la Circular 010 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en lo relacionado con los procesos de provisión transitoria, y no se evidenciaron observaciones o hallazgos frente al presente numeral.

Adicionalmente, se constató que, la oportunidad de mejora identificada en la vigencia anterior sobre la formalización en el Sistema de Monitoreo de la Gestión Institucional (SMGI) del formato de acta de posesión, fue debidamente atendida y subsanada el pasado 31 de julio de 2025, situación que permitió fortalecer la gestión documental del proceso auditado.

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

Conforme a lo establecido en el artículo 11 de la Ley 909 de 2004, la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) es la entidad responsable de administrar, organizar y actualizar el Registro Público de Carrera Administrativa (RPCA).

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.2.7.3 del Decreto 1083 de 2015, las solicitudes de inscripción, actualización y cancelación en dicho registro deben ser presentadas exclusivamente por el jefe de la Unidad de Personal o quien haga sus veces.

En este contexto, el numeral cuarto de la Circular 010 de 2020 solicita información sobre las acciones adelantadas para garantizar la actualización y el debido registro de la información relacionada con los servidores de carrera administrativa en el RPCA.

En cumplimiento de lo anterior, el proceso auditado dio alcance a la Resolución No. 1438 del 20 de febrero de 2026, por la cual se inscribe en el Registro Público de Carrera Administrativa a unos servidores públicos. La mencionada resolución evidencia la finalización del trámite de registro en el aplicativo "SIMO 4.0", en el cual se cargó la

Código:	Versión:	Fecha:
CE-FT-004	4.0	2024-08-12

información laboral correspondiente a cada servidor de la URF que ostenta derechos de carrera administrativa. Frente a este proceso, se habían evidenciado limitaciones y trámites en curso durante el seguimiento de la vigencia inmediatamente anterior; por tanto, se considera subsanado, obteniéndose como resultado la emisión del respectivo certificado de registro.

A continuación, se relacionan los cargos inscritos en el Registro Público de Carrera Administrativa (RPCA) durante la vigencia evaluada:

Tabla 10. RPCA - URF 2025

N°	Cargo	Código	Grado	Radicado de registro
1	Secretario Ejecutivo	4120	23	2026RE016509
2	Profesional Especializado	2028	18	2026RE016508
3	Profesional Especializado	2028	14	2026RE016515
4	Profesional Especializado	2028	23	2026RE016521
6	Profesional Especializado	2028	23	2026RE016510

Fuente: Elaboración propia con base a la información proporcionada por el auditado

Resulta pertinente señalar que, durante la vigencia 2025, fueron presentados ante la Comisión Nacional del Servicio Civil los siguientes radicados por parte de un servidor de carrera administrativa de la URF: 1) Radicado No. 2025RE155440 del 25 de julio de 2025; 2) Radicado No. 2025RE260052; y 3) Radicado No. 2025RE272219 del 22 de diciembre de 2025, mediante los cuales el servidor solicitó información relacionada con su inscripción en el Registro Público de Carrera Administrativa, tras haber superado el período de prueba.

Sobre el particular, en respuesta al primer radicado (No. 2025RE155440), la CNSC informó que el trámite se encontraba "EN PROCESO" y que era necesario que el jefe de Personal, o quien hiciera sus veces, diera continuidad al mismo. En este sentido, se indicó la importancia de completar y remitir la totalidad de la información requerida para permitir la generación del número de radicado y la adecuada continuidad del proceso de inscripción en el RPCA.

En cuanto al Radicado No. 2025RE260052, la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante respuesta del 20 de diciembre de 2025, informó que el trámite había finalizado el 12 de septiembre de 2025 por vencimiento de términos. En consecuencia, se invitó a la Entidad a subsanar lo requerido y proceder con una nueva radicación del trámite de inscripción.

Finalmente, el Radicado No. 2025RE272219 fue respondido el 13 de enero de 2026, informando al solicitante sobre las acciones necesarias para adelantar la respectiva inscripción. En dicha comunicación se indicó que el procedimiento había finalizado bajo el estado de *Trámite devuelto*. Así mismo, la Comisión informó que, mediante oficio No. 2026RS002254 del 13 de enero de 2026, requirió al jefe de personal para gestionar la correspondiente solicitud de inscripción en el RPCA.

En atención a lo anterior, se consultó al proceso de Gestión Humana el 26 de enero de 2026 sobre los trámites mencionados. Como respuesta, se informó que las situaciones identificadas ya habían sido subsanadas y que se procedió nuevamente con el trámite

Código:	Versión:	Fecha:
CE-FT-004	4.0	2024-08-12

de inscripción en el Registro Público de Carrera Administrativa, el cual culminó con la expedición de la Resolución No. 1438 del 20 de febrero de 2026, referida para efectos del presente seguimiento.

Aunque se reconoce la gestión adelantada por el proceso de Gestión Humana para generar la inscripción de los servidores de carrera administrativa en el RPCA durante la vigencia, **se recomienda** fortalecer los controles y mecanismos de seguimiento a los trámites radicados ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, en sus diferentes aplicativos, procurando su gestión oportuna, la adecuada verificación de la información remitida y la prevención de devoluciones o vencimientos de términos.

Por otra parte, se evidenció la permanencia en el RPCA de dos servidoras que actualmente no se encuentran en carrera administrativa. Con relación a esto, se consultó al proceso auditado sobre las acciones adelantadas para gestionar su retiro del Registro Público de Carrera Administrativa. Al respecto, el proceso auditado dio alcance al radicado URF-E-2020-000145 del 29 de mayo de 2020, mediante el cual se solicitó la actualización del RPCA y la exclusión del registro por renunciadas aceptadas.

Para ampliar la información sobre dicho soporte, se llevó a cabo un espacio de consulta con el proceso de Gestión Humana. Allí, se presentó a la auditora asignada el estado del Registro Público de Carrera Administrativa, evidenciándose que el trámite de exclusión de las servidoras en mención aún se encuentra en estado pendiente, sin que el sistema permita observar información o trazabilidad adicional, pese a que la URF había gestionado el trámite correspondiente, del cual no se obtiene respuesta a la fecha.

Teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 2.2.7.3 del Decreto 1083 de 2015, según el cual el jefe de personal es el responsable de solicitar las respectivas actualizaciones, **se recomienda** reiterar ante la Comisión Nacional del Servicio Civil las solicitudes relacionadas con el trámite de exclusión del registro de las mencionadas servidoras, con el propósito de generar su finalización y asegurar la actualización correspondiente en el RPCA.

De manera general, y con la inscripción de los servidores de carrera administrativa de la URF en el RPCA, se concluye que la Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera – URF **dio cumplimiento razonable** a lo establecido en la normativa vigente. No obstante, se generaron recomendaciones y se identificó una observación que requerirá la suscripción de la correspondiente acción de mejoramiento.

6.5. Conformación de comisiones de personal

En el Capítulo II de la Ley 909 de 2004, relacionada con los órganos de dirección y gestión del empleo público y la gerencia pública, se establece la conformación de la Comisión de Personal a través del siguiente artículo:

"Artículo 16. Las Comisiones de Personal: En todos los organismos y entidades reguladas por esta ley deberá existir una Comisión de Personal, conformada por dos (2) representantes de la entidad u organismo designados por el nominador o

Código:	Versión:	Fecha:
CE-FT-004	4.0	2024-08-12

por quien haga sus veces y dos (2) representantes de los empleados quienes deben ser de carrera administrativa y elegidos por votación directa de los empleados. En igual forma, se integrarán Comisiones de Personal en cada una de las dependencias regionales o seccionales de las entidades”.

Esta Comisión toma decisiones por mayoría absoluta y se reúne mensualmente, cuando sea posible, previa convocatoria que puede ser gestionada por cualquiera de sus integrantes o por el jefe de personal, quien actúa como secretario del cuerpo colegiado. A continuación, se presentan sus principales funciones:

- a) Velar porque los procesos de selección para la provisión de empleos y la Evaluación del Desempeño Laboral se realicen conforme lo establecido en las normas y procedimientos reglamentarios de acuerdo con lo dispuesto en la CNSC.
- b) Resolver reclamaciones en materia de procesos de selección, EDL y encargos.
- c) Solicitar a la CNSC exclusión de la lista de elegibles;
- d) Conocer en primera instancia las reclamaciones de los empleados de carrera;
- e) Conocer en primera instancia reclamaciones de empleados por incorporaciones a las nuevas plantas de personal o por el desmejoramiento de sus condiciones laborales o encargos.
- f) Velar por que los empleos sean provistos en el orden de prioridad establecido y mediante el uso de las listas de elegibles;
- g) Garantizar el cumplimiento de los procesos de selección en términos de ley;
- h) Participar en la elaboración del Plan Anual de Capacitación.
- i) Proponer la formulación de programas para el diagnóstico y la medición del clima laboral, además de otras funciones que le sean atribuidas por la ley.

Conforme a lo anterior, el numeral quinto de la Circular 010 de 2020 solicita a los jefes de Control Interno velar e informar sobre la debida conformación de las Comisiones de Personal, asegurando que se convoque a elecciones de los representantes de los empleados y sus suplentes, en cumplimiento de los términos de ley.

Bajo este parámetro, el proceso auditado dio alcance a la Resolución No. 141 del 25 de septiembre de 2025, por medio de la cual se conformó la Comisión de Personal de la URF. En dicho documento se especifica el proceso de convocatoria y elección de sus integrantes.

Sobre la Comisión, es importante mencionar que el proceso auditado brindó un total de diecinueve (19) soportes que evidencian el cumplimiento de las funciones asociadas a este cuerpo colegiado. En ese sentido, se verificaron quince (15) actas que dan cuenta de la operación de la Comisión durante la vigencia. Con relación a dichas actas, se evidenció el abordaje de los siguientes temas:

- **Presentación del seguimiento al Plan de Bienestar Social y Capacitación de la URF:** en este punto se exponen las principales actividades de bienestar realizadas en pro de los servidores, los incentivos no pecuniarios otorgados

Código:	Versión:	Fecha:
CE-FT-004	4.0	2024-08-12

durante la vigencia, así como los cursos y estrategias de formación y capacitación adelantados en función de sus necesidades.

- **Procesos de nombramiento – Concurso URF:** se describen las acciones adelantadas durante la vigencia respecto a la vinculación de servidores de carrera, así como otras situaciones administrativas y solicitudes elevadas por la Comisión de Personal de la URF ante la Comisión Nacional del Servicio Civil y su respectivo trámite.
- En lo que respecta al último trimestre de la vigencia 2025, la Comisión de Personal dio tratamiento, durante sus sesiones, a lo relacionado con la aplicación del Modelo de Evaluación de Madurez en Carrera Administrativa y Satisfacción para Entidades Públicas – URF, mediante el cual la Unidad realizó el proceso de autodiagnóstico para la CNSC. Como resultado, se generó un plan de mejoramiento compuesto por tres (3) acciones, respecto de las cuales el proceso de Gestión Humana acreditó los soportes requeridos y dio cumplimiento dentro del término establecido, con corte al 31 de diciembre. Es importante señalar que, para el mes de noviembre, la Comisión de Personal de la URF reportó la finalización del plan de mejoramiento asignado, en cumplimiento de lo requerido.
- Se evidenció que, aunque el proceso auditado dio alcance al plan de mejoramiento, no aportó soportes de la información remitida a la Entidad para dar cumplimiento a este. Por lo anterior, **se recomienda** informar al proceso de Control y Evaluación sobre la existencia de posibles planes o acciones de mejoramiento asociados a requerimientos de entes externos, todo con el propósito de brindar el seguimiento y acompañamiento pertinente.

Adicionalmente, **se recomienda** que, para futuros seguimientos y en caso de haberse subsanado planes de mejoramiento provenientes de requerimientos externos, se documente la información mediante la cual se atendieron dichos requerimientos, para efectos de trazabilidad y verificación.

Dado lo anterior, se concluye que la Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera – URF **dio cumplimiento** a lo establecido en el numeral quinto de la Circular 010 de 2020, expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, evidenciando que la Comisión de Personal de la Entidad se encuentra debidamente conformada, formalizada y que operó conforme a la normativa vigente durante la vigencia, cumpliendo los respectivos términos de ley.

7. Aspectos positivos, observaciones y oportunidades de mejora

Se realizó la verificación de los requerimientos establecidos en la Circular 010 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) en la Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera, en lo que respecta a la adecuada realización de procesos de selección de personal, la aplicación de la Evaluación de

Código:	Versión:	Fecha:
CE-FT-004	4.0	2024-08-12

Desempeño Laboral – EDL, los procesos de provisión transitoria, los trámites relacionados con el RPCA, y la adecuada operación y conformación de la Comisión de Personal de la URF durante la vigencia 2025.

Por lo anterior, a continuación, se presentan los principales aspectos positivos, observaciones, recomendaciones y oportunidades de mejora identificados, con base en los resultados evidenciados en el presente seguimiento.

7.1. Aspectos positivos

- Se evidenció que la URF priorizó el ingreso y la movilidad hacia cargos de superior jerarquía a los servidores de carrera administrativa que cumplieran con las condiciones y requisitos establecidos, dando cumplimiento a la normativa vigente. Así mismo, se garantizó la aplicación del principio de mérito y la idoneidad de los perfiles seleccionados para el ejercicio de las funciones en los diferentes cargos y en todos los casos.
- La calificación promedio obtenida por los servidores de la Unidad en la Evaluación de Desempeño Laboral – EDL, durante la vigencia 2025, se ubicó en un nivel de desarrollo **MUY ALTO**, con un nivel de desempeño **SOBRESALIENTE**, lo que permite concluir que los servidores de la URF presentan un alto grado de apropiación y desempeño frente a los compromisos funcionales y comportamentales concertados durante la vigencia 2025.
- En lo que respecta a los procesos de selección de personal para nombramientos provisionales y nombramientos ordinarios en cargos de libre nombramiento y remoción, se constató la priorización del mérito y la verificación de las aptitudes, la experiencia y los conocimientos de los aspirantes seleccionados en la Unidad durante la vigencia evaluada.
- De manera global, se evidenció un cumplimiento razonable y satisfactorio de las disposiciones establecidas en la normativa vigente en materia de carrera administrativa, conforme a lo señalado en la Circular 010 de 2020.

7.2. Observaciones

De acuerdo con el seguimiento realizado para determinar el cumplimiento de las obligaciones en materia de normas de carrera administrativa, conforme a lo establecido en la Circular Externa 010 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), se identificó una observación que amerita la suscripción de la siguiente acción de mejoramiento:

No.	Observación	Acción	Producto Esperado	Responsable	Fecha de Cumplimiento
1	Se evidenció que, a la fecha, la solicitud de exclusión del RPCA aún no ha obtenido respuesta, ni se ha efectuado la correspondiente actualización por parte de la CNSC. Si bien se reconoce la gestión adelantada por la URF mediante el radicado informado, se requiere continuar con las gestiones necesarias para garantizar su culminación.	Radicalar nuevamente ante la Comisión Nacional del Servicio Civil la solicitud de exclusión y actualización del RPCA.	Soportes de los nuevos radicados dirigidos a la CNSC o de las gestiones adelantadas.	Kevin Correa Fajardo	(Por definir)

7.3. Oportunidades de mejora

Durante el ejercicio de seguimiento al cumplimiento de las normas de carrera administrativa, se generaron las siguientes recomendaciones, con el fin de fortalecer la gestión institucional:

- **Se recomienda** revisar la información consignada en el formato GH-FT-003 aplicado a cada uno de los aspirantes en los procesos de selección adelantados en la URF, verificando que los criterios evaluados se apliquen adecuadamente y que los formatos se encuentren debidamente diligenciados.
- **Se recomienda** verificar que las hojas de vida aportadas por los aspirantes en los procesos de selección adelantados por la Entidad, en especial aquellas diligenciadas en el formato SIGEP, se encuentren debidamente actualizadas y firmadas con una vigencia no superior a seis (6) meses.

Código:	Versión:	Fecha:
CE-FT-004	4.0	2024-08-12

- **Se recomienda** documentar el ejercicio de inclusión de la Evaluación de Desempeño Laboral de los servidores de la URF de nivel asesor en el aplicativo EDL/APP como lección aprendida, con el fin de desarrollar un análisis más detallado de las causas, impactos, posibles soluciones y recomendaciones evidenciadas cuando este tipo de iniciativas no obtiene los resultados esperados, así como para identificar alternativas o nuevas propuestas que fortalezcan su futura implementación.
- **Se recomienda** diligenciar y revisar de manera rigurosa los formatos y documentos asociados a la Evaluación del Desempeño Laboral (EDL), con el fin de garantizar que la información registrada refleje adecuadamente los períodos evaluados y evitar posibles imprecisiones en su diligenciamiento.
- **Se recomienda** revisar los soportes remitidos para los ejercicios de seguimiento, con el fin de que estos sean presentados de forma homogénea y mantengan la misma periodicidad.
- **Se recomienda** fortalecer los controles y mecanismos de seguimiento a los trámites radicados ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, en sus diferentes aplicativos, procurando su gestión oportuna, la adecuada verificación de la información remitida y la prevención de devoluciones o vencimientos de términos.
- **Se recomienda** informar al proceso de Control y Evaluación sobre la existencia de posibles planes o acciones de mejoramiento asociados a requerimientos de entes externos, con el propósito de brindar el seguimiento y acompañamiento pertinentes.
- **Se recomienda** que, para futuros seguimientos y en caso de haberse subsanado planes de mejoramiento en atención a requerimientos externos, se documente la información mediante la cual se atendieron dichos requerimientos, para efectos de trazabilidad y verificación.

8. Conclusiones

Se evidenció que la Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera (URF) **dio cumplimiento razonable y satisfactorio** a lo dispuesto en la normativa vigente en materia de carrera administrativa. En este sentido, se verificó el cumplimiento de los procesos y procedimientos previstos para la selección de personal, la adecuada aplicación de la Evaluación del Desempeño Laboral, los procesos de provisión transitoria, así como la inscripción, actualización y cancelación en el RPCA, y se constató la adecuada operación y conformación de la Comisión de Personal durante el período evaluado.



Código:	Versión:	Fecha:
CE-FT-004	4.0	2024-08-12

9. Elaboración del informe

Nombre del auditor:	Betzaida Martínez Pereira
Fecha del informe:	01 de abril de 2026