



COMUNICACIÓN INTERNA

PARA: SERGIO CORTES RINCON
Director General
Dirección General

JAIME ALBERTO RODRIGUEZ MARIN
Subdirector - Subdirección Financiera y Administrativa

ANDREA MARCELA RINCON C
Subdirectora de Prestaciones Economicas - Subdirección de Prestaciones
Económicas

ANGELICA VALDERRAMA MUÑOZ
Subdirectora Jurídica E - Subdirección Jurídica

JOAQUIN MANUEL GRANADOS RODRIGUEZ
Jefe Oficina - Oficina Asesora de Planeación

MILENA DEL PILAR SANDOVAL GOMEZ
Jefe Oficina - Oficina de Informática y Sistemas

KARIB GOMEZ ZAPATA
Jefe Oficina - Oficina Control Disciplinario Interno

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

ASUNTO: Informe de auditoría al cumplimiento de las disposiciones de carrera administrativa en el FONCEP, según selectivo.

La Oficina de Control Interno en el marco de sus actividades orientadas al fortalecimiento del Sistema de Control Interno del FONCEP y en atención al plan anual de auditoría 2024, se realizó auditoría al cumplimiento de las disposiciones de carrera administrativa en el FONCEP, del período comprendido entre septiembre de 2023 a febrero de 2024, según selectivo, producto de éste se generó el informe que se remite para su conocimiento, en el cual se formuló el siguiente hallazgo:

Hallazgo

A partir de la auditoría realizada al cumplimiento de las disposiciones de carrera administrativa en el FONCEP, se evidenció que el proceso de evaluación de desempeño de los funcionarios de carrera, para el período comprendido entre el 1° de febrero de 2023 y el 31 de enero de 2024, presentó fallas en su desarrollo al registrarse

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

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



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES

evaluaciones de desempeño fuera de término, debilidad en el seguimiento y verificación del cumplimiento del registro de la evaluaciones de desempeño, de acuerdo con la metodología establecida en el Acuerdo 6176 de 2018 y los lineamientos del Decreto 1083 de 2015, situación que genera la materialización del riesgo asociado con “*Talento humano gestionado inadecuadamente*” lo que conduciría a debilidades en la gestión de la completitud del proceso de evaluación del desempeño por los tiempos estimados y las condiciones para el registro en el aplicativo EDL, situación generada por la falta de efectividad de los controles existentes.

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

Recomendaciones

- Atender oportunamente los plazos establecidos por la CNSC para actualizar la situación de las vacantes y uso de lista de elegibles.
- Estructurar frente a la formalización laboral y dignificación del empleo público, un proceso por fases y tiempos que permita establecer avances concretos, que den lugar a un proceso expedito y ágil que incluya aspectos presupuestales, técnicos y jurídicos, conforme a los lineamientos dados por el DAFPF y la Procuraduría General de la Nación.
- Establecer la procedencia de comunicar a la OCDI la situación presentada frente a la desatención del artículo el artículo 39 de Ley 909 de 2004, por parte del evaluador del primer semestre de la OIS.
- Solicitar en oportunidad la cancelación de permisos de acceso al EDL de la CNSC, cuando se culmine el vínculo laboral por parte de un funcionario con la entidad.
- Describir el contexto de los temas a debatir por parte de la Comisión de personal en el cuerpo del acta del comité, en aras de tener la trazabilidad de la información y las acciones adelantadas.
- Fortalecer el diseño de los controles o su ejecución conforme a los lineamientos establecidos en la Guía para la Administración del Riesgo.
- Formular plan de mejoramiento frente al hallazgo establecido en el presente informe, identificando la causa raíz que genera la situación presentada, con el acompañamiento de la OAP.

Cordialmente

Firmado Electrónicamente
por ALEXANDRA YOMAYUZA CARTAGENA
Fecha: 2024-04-04 14:30
71815f53fbb205478a5e4321efe52a60d150c1c87beb4d277a315e8cdad81133

ALEXANDRA YOMAYUZA CARTAGENA

Jefe de Oficina de Control Interno

jal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

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



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES



FONCEP-FONDO DE PRESTACIONES ECONOMICAS CESANTIAS Y PENSIONES

Al contestar cite Radicado :3-2024-02944

Folios :3 Anexos :1 Fecha: 2024-04-04 14:30

Dependencia Remitente:Oficina Asesora de Control Interno

Destino :SERGIO CORTES RINCON +6

Serie :26 - informes

SubSerie :13 - informes de evaluación y seguimiento

ALEXANDRA YOMAYUZA CARTAGENA
Jefe Oficina
Oficina Asesora de Control Interno

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

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

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

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



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES



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

1. OBJETIVO

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

2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Verificar el proceso de selección de servidores de carrera al FONCEP
- Verificar el proceso de encargos adelantado en el FONCEP entre septiembre de 2023 a febrero de 2024
- Verificar el proceso de evaluación del desempeño del período 2023-2024
- Verificar el proceso de la comisión de personal
- Verificar la efectividad de los controles asociados a los riesgos del proceso

3. ALCANCE

Selección de personal, evaluación del desempeño, encargos, inscripción carrera administrativa y comisión de personal, del período comprendido entre septiembre de 2023 a febrero de 2024.

4. MARCO NORMATIVO

- Ley 87 de 1993. *Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones, Art.12º.Funciones de los auditores internos, literal j.*
- Ley 909 de 2004. *Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.*
- Ley 1960 de 2019. *Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones*
- Decreto 1083 de 2015. *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.*
- Acuerdo No. 6176 de 2018. *Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en período de prueba.*
- *Directiva 015 de 2022 de la Procuraduría General de la Nación. Cuyo asunto hace relación. Obligaciones relacionadas con el fortalecimiento de la meritocracia, del empleo y de la función pública en el estado colombiano*
- Circular Externa No. 0010 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC, *cuyo asunto hace referencia a la colaboración interinstitucional y armónica en el apoyo de la vigilancia al cumplimiento de las normas de carrera administrativa.*
- Manual de gestión de talento humano MOI-EST-GTH-004 v.2
- Plan Estratégico de talento humano DCO-EST-GTH-002 v.4
- Plan institucional de vacantes DCO-EST-GTH-007 v.3
- Procedimiento provisión de encargos PDT-EST-GTH-014 v.1
- Procedimiento vinculación de servidores públicos PDT-EST-GTH-007v.4

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

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



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES

5. METODOLOGÍA

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

La Oficina de Control Interno comunicó al líder del proceso de gestión de talento humano y a los responsables de área que fueron objeto de auditoría, el informe preliminar mediante el ID 3-2024-0262 del 22 de marzo de 2024, frente al cual no se recibieron observaciones quedando el presente informe en firme.

6. DESARROLLO DEL SEGUIMIENTO

6.1. Verificación del proceso de selección de servidores de carrera al FONCEP

- De acuerdo con la información reportada por el líder del proceso de talento humano, como responsable de la vinculación de servidores públicos de carrera administrativa a la planta de personal del FONCEP, para la provisión de vacancias definitivas o temporales, se evidenció que conforme a las disposiciones de la Ley 909 de 2004, dentro del período objeto de verificación ingresaron tres (3) personas para ocupar los siguientes cargos, como resultado del concurso público de méritos No. 1465 de 2020 – Distrito Capital 4 realizado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante el Acuerdo No. 0392 del 30 de diciembre de 2020:

Cargo funcional	Dependencia / Área	Registro de la novedad
Técnico operativo Código 314 Grado 15	Gerencia de Bonos y cuotas partes	24/10/2023
Técnico operativo Código 314 Grado 19	Subdirección de Prestaciones Económicas	18/12/2023
Técnico operativo Código 314 Grado 15	Tesorería	1/02/2024

Se evidenció que la entidad una vez culminado el proceso obtuvo la autorización y previo al pago para el uso de la lista de elegibles, proveyó cada empleo ofertado por la entidad, considerando la verificación del cumplimiento de los requisitos exigidos en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, contenido en la Resolución No. SFA – 000343 del 5 de diciembre de 2019.

Se evidenció que la entidad a través de acto administrativo motivado realizó los nombramientos en período de prueba de cada una de las personas en los empleos de carrera ofertados, con identificación plena de la persona, el empleo de carrera administrativa y ubicación dentro de la planta global de la entidad y a su vez en los casos en los que se generó cambios en la planta por dicho nombramiento, también se refirieron en las respectivas resoluciones con efectos a partir de la fecha de posesión de estos. Adicionalmente, se registró de acuerdo con lo formatos aportados, el entrenamiento en puesto de trabajo, capacitando y socializando las actividades que en la práctica se desarrollan en cada cargo.

Se evidenció que en el período evaluado se realizó el registro de tres (3) funcionarios a carrera administrativa ante la CNSC de los empleos de profesional universitario código 219 -18, código 222- 19 y código 219-15, situación

Sede Principal

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



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES



certificada por el Registro Público de Carrera Administrativa RPCA de SIMO 4.0 el 14 de marzo de 2024, respectivamente.

- En la actualidad la entidad cuenta en su planta de personal global con siete (07) vacantes definitivas, de las cuales cuatro (4) se encuentran provistos de manera transitoria a través del encargo de empleados de carrera administrativa y tres (3) provistos a través de nombramiento provisional, para cubrir estas vacantes se evidenció que FONCEP adelantó a través de la CNSC, el proceso de selección No. 2531 de 2023 - Distrito Capital 6, en la modalidad de ascenso y abierto, referidos en el Acuerdo No 99 de 20 de diciembre del 2023.

Se evidenció que de las vacantes existentes se encuentran cargadas en la Oferta Pública de Empleos – OPEC, de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, los siguientes empleos:

Nivel jerárquico	Numero de vacantes ofertadas	Modalidad		Modo de ocupación	
		Ascenso	Abierto	Encargo	Provisional
Profesional	2		2	3	0
Técnico	4	1	3	0	3
Asistencial	0				
Total	6		6		6

En consideración de los lineamientos establecidos en la Ley 1960 de 2019, en su artículo 29, frente a que el treinta (30%) de las vacantes a proveer por concurso será bajo la modalidad de ascenso y el setenta (70%) de las vacantes restantes se proveerán por modalidad abierto de ingreso, se evidenció que FONCEP ofertó un (1) cargo en ascenso (técnico operativo), situación validada por el representante de la CNSC en acta del 26 de mayo de 2023, en que se indicó que: *“Posteriormente, con los ajustes realizados, se valida que los empleos reportados en ascenso no supera el 30% de las vacantes a ofertar, en cumplimiento de la Ley 1960 de 2019”*.

Se observó por parte de la OCI que no se incluyó en la convocatoria Distrito Capital VI el cargo Profesional Universitario 219-15 de la Oficina de Informática y Sistemas, que de acuerdo con lo informado por el área de talento humano *“No aceptaron el cargo se realizó resolución de revocatoria de nombramiento, en espera de respuesta de la CNSC si se debe migrar el empleo a la convocatoria Distrito Capital VI”*. Se evidenció que en respuesta de la CNSC del 26 de enero de 2024 se instruyó a la entidad respecto al debido cargue del acto administrativo de derogatoria del nombramiento en período de prueba de quien ocupó el tercer puesto en la lista de la OPEC 137659, en un plazo no mayor a 5 días hábiles. Que en aras de establecer las acciones adelantadas por el FONCEP se solicitó evidencias de las acciones adelantadas frente al requerimiento, a lo cual se allegó un pantallazo del aplicativo Simo 4.0, en el que se observó el cargue de la resolución de derogatoria el 19 de febrero de 2024, el cual indica como estado: *“En análisis”*, y finaliza señalando que la entidad está a la espera que la CNSC, se pronuncie sobre la migración de este cargo a la convocatoria Distrito Capital VI. Al respecto, **se recomienda** atender oportunamente los plazos establecidos por la CNSC para actualizar la situación de las vacantes y uso de lista de elegibles.

Se registró que la entidad realizó la gestión respectiva para obtener los recursos para el pago del costo que se debe asumir por cada cargo a ofertar en la convocatoria Distrito Capital VI con el CDP 451 del 10 de noviembre de 2023, el cual se pagó en el mes de diciembre de 2023, por un monto de \$ 24.961.900.

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

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



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES

- De otra parte, frente a la formalización laboral y dignificación del empleo público, que tiene como objetivo que las entidades ajusten o modernicen sus plantas de personal, a través de la aplicación de instrumentos, herramientas y orientaciones técnicas, a partir de las cuales se ponga en marcha una transición objetiva del talento humano, eliminando el uso inadecuado en contratos de prestación de servicios para el desempeño de funciones permanentes y propias de la entidad, esto en el marco normativo vigente y a la reiterada jurisprudencia señalada por la Corte Constitucional. Esta auditoría en aras de establecer el avance de las acciones adelantadas, para darle cumplimiento a este lineamiento, obtuvo por parte del líder del proceso de talento humano, la siguiente respuesta:

“... en pro de la aplicación de las nuevas funciones misionales del FONCEP, que adquirió el Plan de Desarrollo Distrital, es necesario efectuar una revisión, análisis y reformulación de las funciones de algunos empleos de la planta global de personal. En virtud de lo anterior, en el año 2023, se realizó la propuesta de la modificación del manual de funciones y competencias laborales, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- 1. Armonizar el Manual de Funciones y Competencias Laborales con el concepto de planta global y flexible que rige la planta de personal de la Entidad.*
- 2. Movilidad de los funcionarios atendiendo a las necesidades del servicio.*
- 3. Flexibilizar el concepto de experiencia como requisito mínimo para el desempeño de los empleos, en el sentido de no exigirse únicamente experiencia relacionada, sin afectar la competencia e idoneidad del talento humano a cargo de las funciones.*
- 4. Revisión de los núcleos básicos del conocimiento, identificando aquellas fichas en que se deben incluir o excluir algunos, en consideración al propósito del empleo y las funciones a desempeñar.*
- 5. Revisar el diseño y contenido de las fichas actuales, y proponer los ajustes que técnicamente procedan.*
- 6. Revisar las fichas del manual con el fin de asegurar que contengan funciones y no tareas y/o actividades como actualmente en algunas acontece.*

Actualmente se tiene proyectada la propuesta de modificación del Manual de Funciones y Competencias Laborales, la cual debe surtir las etapas de contar con el concepto técnico favorable del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y la socialización con la ciudadanía y los funcionarios.

Por último, el desafío a afrontar en la vigencia 2024 plantea el reto de implementar el nuevo manual de Funciones y Competencias laborales, como herramienta del talento humano en pro de la aplicación del principio de planta global, teniendo de esta manera la base para la aplicación e implementación de la formalización del empleo público en el Distrito. En la presente vigencia se realizará el estudio de cargas de la Entidad, en donde se busca determinar los recursos en talento humano que se requieran, lo cual fijará los lineamientos para la ampliación de la planta global de la Entidad.”

De acuerdo con la ruta de formalización laboral establecida por el DAFP, se **recomienda** estructurar un proceso por fases y tiempos que permita establecer avances concretos, que den lugar a un proceso expedito y ágil que incluya aspectos presupuestales, técnicos y jurídicos, con miras al fortalecimiento de la meritocracia y el empleo público como la estrategia de diversidad e inclusión esgrimidos por la Directiva 015 de 2022 de la Procuraduría General de la Nación y Circular Externa 100-005-2024 del DAFP.

6.2 Verificación del proceso de encargos adelantado en el FONCEP

Se evidenció que durante el período objeto de evaluación, se identificó la provisión transitoria de un empleo a través de la figura del encargo, en razón a que el empleo de carrera administrativa Profesional Especializado - Código 222 – Grado 30, ubicado a la Gerencia de Bonos y Cuotas Parte de la Subdirección de Prestaciones Económicas, se encontraba en vacancia temporal, dado que su titular fue encargada del empleo de Gerente, Código 039, Grado 04,

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

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



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES



de la Gerencia de Bonos y Cuotas Partes, de la Subdirección de Prestaciones Económicas, del cual tomó posesión el día 21 de septiembre de 2023.

Se evidenció que la entidad surtió el trámite interno de encargo de acuerdo con el derecho preferencial adelantando el estudio de verificación de requisitos y estableciendo entre los nominados los que cumplían el perfil y la experiencia exigida del empleo Profesional Especializado Código 222, Grado 30, ubicado en la Gerencia de Bonos y Cuotas Partes del FONCEP. Se evidenció que la entidad mediante Resolución No. SFA - 000011 de 01 de febrero de 2024, efectuó el encargo del profesional de acuerdo con el estudio de perfil dejando de igual forma referenciados los demás funcionarios que fueron convocados, pero que no aceptaron. Las publicaciones y comunicaciones que soportaron el proceso fueron publicadas en la intranet de la entidad, no obstante, no se observa fecha de elaboración del estudio de verificación.

En el período evaluado el líder del proceso señaló que se dio prioridad al estudio de encargos para ocupar las vacantes temporales que dejaban las escaleras de la entidad, no se realizaron nombramientos provisionales, ya que no existían vacantes.

Los encargos adicionales que fueron reportados por el área de talento humano se tratan de encargos en empleos de libre nombramiento y remoción, que fueron encargados a funcionarios de la misma naturaleza o en funcionarios de carrera para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales fueron nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, de acuerdo con el formato de verificación de requisitos para desempeñar el cargo establecido en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales – Resolución No. SFA - 000343 del 5 de diciembre de 2019.

Teniendo en cuenta los plazos en los que se observa que se han cubierto las vacantes definitivas o temporales de cargos de carrera administrativa y bajo el entendido de que *“el encargo es un mecanismo transitorio para suplir vacancias temporales o definitivas, no solo de empleos de carrera sino también de libre nombramiento y remoción”* y que *“para los empleados con derechos de carrera, el encargo es un derecho preferencial, siempre y cuando se cumplan los requisitos previstos (...), por lo tanto, no comporta una decisión discrecional del nominador, ya que es una competencia reglada (criterio unificado provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período) esta oficina recomienda que se revise el “Procedimiento de provisión de encargo”, estableciendo mejoras que minimicen los tiempos de provisión de vacantes mediante la figura del encargo y optimicen la labor del área de talento humano.*

6.3 Verificación del proceso de evaluación del desempeño del período 2023-2024

Se evidenció que la adopción del Sistema Tipo de Evaluación el FONCEP se adoptó mediante Resolución SFA-TH 0014 del 06 de febrero de 2017, que corresponde en la actualidad al Sistema Tipo de Evaluación establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del Acuerdo No. 6176 de 2018.

Se evidenció que el líder del proceso de talento humano dentro de principios de objetividad y transparencia y los lineamientos normativos establecidos en la Ley 909 de 2004, desplegó actividades de socialización enfocadas a valorar las contribuciones individuales y comportamentales de los funcionarios de carrera administrativa del período 2023-2024, entre las que se destacan.

Actividad ejecutada	Mensaje transmitido
Capacitación de EDL a los jefes y personas a cargo de personal	El 12 de febrero de 2004, el responsable del área de talento humano brindó capacitación a los servidores, para recordar lineamientos en la evaluación de desempeño.

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

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



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES

Actividad ejecutada	Mensaje transmitido
En el periódico virtual FONCEP Al día	En la edición del 19 al 25 de febrero 2024, se registró el mensaje “Atención jefes y funcionarios antes del 21 de febrero se cumple el plazo máximo para realizar la evaluación del desempeño laboral
Mensaje correo electrónico	El 21 de febrero de 2024, el jefe del área de talento humano, envió mensaje a los servidores con responsabilidades de evaluador, consignando “... hasta hoy es el plazo máximo para la concertación de compromisos y evaluación del desempeño laboral, como se comunicó en la circular No. SFA 0001 del 30 de enero de 2024, para que procedan con lo pertinente.
Socialización de la Circular Guía No. SFA- 0001 Cód. FOR-APO-GDO-012	<p>A través de correo institucional del 30 de enero de 2024, se socializó la Circular Guía No. SFA- 0001 Cód. FOR-APO-GDO-012, en la cual se impartió los lineamientos para realizar las evaluaciones de desempeño del período 2023-2024.</p> <p>Posteriormente, el 21 de febrero de 2024 a través del correo institucional denominado “<i>Fecha límite para registrar las evaluaciones de desempeño laboral</i>”, se indicó: Desde la Subdirección Financiera y Administrativa se informa que hasta el día de hoy se deben registrar las evaluaciones de desempeño laboral de segundo semestre y definitiva de la vigencia 2023 - 2024. Se recordó que es obligación de cada servidor(a) público(a), como del jefe inmediato, realizar cada una de las fases de la evaluación de la gestión de los servidores. Se adjuntó la Circular Guía No. SFA- 0001 Cód. FOR-APO-GDO-012.</p>

Revisado el proceso surtido de evaluación del desempeño para el período comprendido entre el 1° de febrero de 2023 y el 31 de enero de 2024, se evidenció de acuerdo con el reporte presentado por el responsable del área de talento humano, que la entidad en la actualidad cuenta con 52 funcionarios de carrera administrativa de los cuales a 38 se les registró la evaluación definitiva de desempeño, observando que 26 funcionarios (equivalen al 50% del total de funcionarios) finalizaron el proceso completo, logrando la consolidación de las evaluaciones semestrales, parciales y finales efectuadas en el período 2023-2024, como la concertación de objetivos, antes del 21 de febrero de 2024, obteniendo en promedio las siguientes calificaciones:

Número de funcionarios con reporte de evaluación definitiva de carrera administrativa en término.	26
Promedio del porcentaje de calificación cuantitativo	98.8
Promedio del nivel de calificación cualitativo	Muy alto

Es importante referirnos que a este total de evaluados se registraron 3 funcionarios adicionales que culminaron el proceso con la aprobación de concertación de objetivos el 22 de febrero de 2024, sin tener registro alguno que soporte situación especial que diera lugar a la extemporaneidad, de conformidad con lo establecido en el artículo 3 del Acuerdo 6176 del 2018.

Adicionalmente, entre las novedades reportadas se registró que en el período 2023-2024 no se recurrió ninguna evaluación, pero si se presentó un impedimento para evaluar, sin embargo, se está a la espera que se ajuste en el aplicativo EDL, el estado de evaluación: “definitiva” a “evaluación eventual parcial” para poder proceder con la evaluación del segundo semestre y la evaluación definitiva por parte de la Subdirectora de Prestaciones Económicas.

En la actualidad se está surtiendo el período de prueba de 3 personas, que una vez vencidos los tiempos de acuerdo con la norma se entrará a calificar la evaluación de este ciclo.

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

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



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES



De otra parte, se identificaron 14 funcionarios de carrera administrativa que no lograron finiquitar el proceso de evaluación de desempeño del período 2023-2024, las situaciones generadas quedaron registradas en escritos aportados por el líder del proceso de gestión de talento humano, como se muestra a continuación.

Áreas con funcionarios sin evaluar	Situación especial reportada	Situación observada
<p>Tres (3) funcionarios de la OIS pendientes de evaluación de desempeño definitiva y concertación de objetivos</p>	<p>El evaluador del primer semestre estuvo vinculado con la entidad hasta el 5/06/2023, sin embargo, en el aplicativo del EDL se registró la evaluación de los funcionarios el 23/08/2023, fecha después de su desvinculación.</p> <p>Con radicado 2023RS165891 del 22/12/2023, la CNSC señaló: “(...) las evaluaciones realizadas (...) en el mes de agosto se encuentran viciadas y por lo tanto deben ser anuladas, y realizadas por el superior inmediato”</p> <p>Con radicado 2-2024-02346 de fecha 14/02/2024, el área de Talento Humano solicitó a la CNSC, la anulación de la evaluación parcial eventual realizada por el exfuncionario del FONCEP</p>	<p>Al retirarse el servidor público que fungía como evaluador, la entidad debió establecer el jefe inmediato o superior jerárquico de los servidores de carrera, como responsable de evaluar su desempeño siguiendo la metodología establecida por la CNSC en el Acuerdo 6176 de 2018 y su anexo técnico.</p> <p>Se evidenció que el área de talento humano solicitó a la CNSC solo hasta el 14/02/2024 la anulación de la evaluación parcial eventual realizada por el exfuncionario del FONCEP, es decir a 5 días de culminar el plazo para registrar la evaluación parcial eventual, lo que conlleva a que se extienda el proceso de evaluación e interrumpa los beneficios de carrera que se llegasen a presentar.</p> <p>De otra parte, se observó que al retiro del jefe de la oficina, el área de talento humano como garante de la concertación, como principal mecanismo para resolver las controversias laborales y promover la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos, no verificó que el funcionario a su retiro hubiese cumplido con el registro a tiempo de la evaluación parcial eventual de los funcionarios a su cargo y de otra parte no solicitó la cancelación de permisos del aplicativo EDL de la CNSC, al exfuncionario lo que permitió su acceso con posterioridad a su desvinculación.</p>

Sede Principal

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



FONDO DE
**PRESTACIONES ECONÓMICAS,
 CESANTÍAS Y PENSIONES**

Áreas con funcionarios sin evaluar	Situación especial reportada	Situación observada
		De otra parte, la desatención de calificar a los funcionarios o empleados en la oportunidad y condiciones previstas por la ley o el reglamento conlleva al incumplimiento del artículo 5 del Acuerdo 6176 de 2018 y su anexo técnico, en consonancia con el artículo 38 numeral 21 de la ley 1952 de 2019.
Once (11) funcionarios de la Gerencia de pensiones pendientes de evaluación del segundo semestre y la evaluación definitiva y concertación de objetivos	<p>El evaluador durante el período que estuvo entre el 22 de junio y el 17 de octubre de 2023 registró en el aplicativo EDL, que se trataba de evaluación definitiva cuando debía colocar que se refería a evaluación parcial eventual.</p> <p>Con radicado 2-2024-02530 de fecha 19 de febrero de 2024, el área de Talento Humano solicitó a la CNSC, la modificación en el aplicativo del estado de evaluación: “definitiva” a “evaluación eventual parcial” para poder proceder con la evaluación del segundo semestre y la evaluación definitiva.</p>	Se evidenció que el área de talento humano solicitó a la CNSC solo hasta el 19/02/2024 el ajuste de la información registrada por parte del funcionario que fungía como evaluador, en el aplicativo EDL, es decir a 2 días de culminar el plazo para registrar la evaluación parcial eventual, lo que conlleva a que se extienda el proceso de evaluación e interrumpa los beneficios de carrera que se llegasen a presentar.

Frente a las situaciones evidenciadas es importante resaltar, que cuando el empleado responsable de evaluar el desempeño de los funcionarios a cargo se retire del servicio sin efectuarla, el líder del proceso de talento humano debe estar atento a que se realice la evaluación por el superior inmediato, o por quien designe el jefe de la entidad, consolide la información y asuma el período que se encuentre sin evaluación, con base en las evidencias aportadas, conforme con lo establecido en los procedimientos legales y reglamentarios y lineamientos señalados por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Cuando se esté al frente de situaciones que deben ser avaladas o decididas por la CNSC, la entidad debe gestionar con diligencia los requerimientos respectivos para encausar el proceso de evaluación de los funcionarios de carrera en el menor tiempo posible, de tal manera que en el siguiente corte o período a evaluar las causas generadoras ya se hayan ajustado y se culmine con éxito el proceso de manera completa.

De otra parte, como segunda línea de defensa, el área de talento humano debe propender para que el seguimiento y la verificación respecto al contexto regulatorio en el que opera el proceso de evaluación del desempeño se desarrolle de manera íntegra, considerando como buena práctica la validación en tiempo del registro de las evaluaciones parcial eventual, semestral y final, para asegurar el desarrollo de las calificaciones.

Así las cosas, no obstante que el líder del proceso de talento humano como responsable del proceso de evaluación de desempeño de los funcionarios de carrera del FONCEP, ha realizado frente al riesgo “*Talento humano gestionado inadecuadamente*” las acciones relacionadas con: Verificar el cumplimiento mediante la revisión en el aplicativo EDL-

Sede Principal

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



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES



APP de la CNSC, socialización de circulares y guías, asesoría a casos particulares y requerimientos por fallas y novedades en el aplicativo EDL a la CNSC, se evidenció que dichos controles no han sido efectivos en el período evaluado, al observar que no se tuvo la adecuada gestión en el desarrollo del proceso de evaluación del desempeño del período 2023-2024, de acuerdo con los criterios establecidos por el Decreto 1083 de 2015, el Acuerdo No. 6176 de 2018 y el Manual de gestión de talento humano, razón por la cual se formula el siguiente hallazgo:

Hallazgo

A partir de la auditoría realizada al cumplimiento de las disposiciones de carrera administrativa en el FONCEP, se evidenció que el proceso de evaluación de desempeño de los funcionarios de carrera, para el período comprendido entre el 1° de febrero de 2023 y el 31 de enero de 2024, presentó fallas en su desarrollo al registrarse evaluaciones de desempeño fuera de término, debilidad en el seguimiento y verificación del cumplimiento del registro de la evaluaciones de desempeño, de acuerdo con la metodología establecida en el Acuerdo 6176 de 2018 y los lineamientos del Decreto 1083 de 2015, situación que genera la materialización del riesgo asociado con *“Talento humano gestionado inadecuadamente”* lo que conduciría a debilidades en la gestión de la completitud del proceso de evaluación del desempeño por los tiempos estimados y las condiciones para el registro en el EDL, situación generada por la falta de efectividad de los controles existentes.

Es de mencionar que la desatención de calificar a los funcionarios o empleados en la oportunidad y condiciones previstas por la ley o el reglamento, como fue el caso del evaluador del primer semestre de la OIS del FONCEP, que estuvo vinculado con la entidad hasta el 5 de junio de 2023 y, sin embargo, a su retiro no había realizado la debida calificación de los funcionarios a cargo, el artículo 39 de Ley 909 de 2004, señala. *Obligación de evaluar. “Los empleados que sean responsables de evaluar el desempeño laboral del personal, entre quienes, en todo caso, habrá un funcionario de libre nombramiento y remoción, deberán hacerlo siguiendo la metodología contenida en el instrumento y en los términos que señale el reglamento que para el efecto se expidan. El incumplimiento de este deber constituye falta grave y será sancionable disciplinariamente, sin perjuicio de que se cumpla con la obligación de evaluar y aplicar rigurosamente el procedimiento señalado”*, por lo que se **recomienda** en atención de esta disposición revisar la procedencia que esta situación sea conocida por la Oficina de Control Disciplinario Interno.

Finalmente, se **recomienda** al líder del proceso de talento humano que una vez se culmine el vínculo laboral por parte de un funcionario con la entidad, que tenga acceso al aplicativo del EDL de la CNSC, solicitar la cancelación de dicho permiso en aras de proteger la información allí dispuesta.

6.5 Verificación de la conformación de la comisión de personal

Se evidenció que la entidad en cumplimiento del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, a través de la Resolución No. DG - 00030 del 5 de mayo de 2023, conformó la Comisión de Personal del FONCEP para el período 2023 – 2025.

Que en virtud del artículo 3° del Decreto 498 de 2020, se registró que mediante el ID: 530980 del 14 de abril de 2023, el FONCEP adelantó la convocatoria para la elección de los representantes de los empleados de la Comisión de Personal para el período 2023 – 2025, recibiendo cuatro (4) postulaciones de empleados públicos de carrera administrativa que cumplieron los requisitos y calidades exigidas para hacer parte de la Comisión de Personal de la entidad, quienes de acuerdo al número de votos se estableció el orden de los 2 representantes principales y 2 suplentes. De igual manera, se consignó los dos (2) representantes de la entidad, en su orden: Subdirector Financiero y Administrativo y Jefe Oficina Asesora de Planeación como principales y el responsable del Área Financiera y Gerente de Pensiones como suplentes.

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

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



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES



Se observó que dentro del período evaluado la Comisión de personal se reunió por lo menos una vez al mes, las sesiones fueron convocadas por el secretario de esta, y las actas registradas en estricto orden, del No. 6 a 9 de 2023 y el acta No. 1 del 25 de enero de 2024. De acuerdo con la Ley 909 de 2004, como disposición general que regula el quehacer de las comisiones de personal, se evidenció el desarrollando las siguientes acciones:

Tabla No. 1 Relación de acciones adelantadas por la Comisión de personal entre septiembre de 2023 a febrero de 2024

Funciones a cargo	Acciones adelantadas
<p>a) Velar porque los procesos de selección para la provisión de empleos y de evaluación del desempeño se realicen conforme con lo establecido en las normas y procedimientos legales y reglamentarios y con los lineamientos señalados por la CNSC. Las citadas atribuciones se llevarán a cabo sin perjuicio de las facultades de la CNSC. Para el efecto, la Comisión de Personal deberá elaborar los informes y atender las solicitudes que aquella requiera.</p>	<p>Durante el período objeto de auditoría no se consignó situaciones relacionadas con esta función, no obstante observarse que en este lapso se vincularon personas en periodo de prueba mediante el uso de lista de elegibles (Distrito IV) y se inició el proceso para el concurso Distrito VI.</p>
<p>b) Resolver las reclamaciones que en materia de procesos de selección y evaluación del desempeño y encargo les sean atribuidas por el procedimiento especial;</p>	<p>En el acta del mes de septiembre de 2023, frente a las solicitudes presentadas por funcionarios de la OIS con respecto a su evaluación del desempeño, se registró, que la misma fue atendida día 27 de septiembre, señalando que sobre la evaluación parcial no procede ningún recurso, caso diferente en la evaluación definitiva.</p> <p>En el acta del mes de enero de 2024, se hizo referencia “(...) al derecho de petición presentado por los funcionarios de la OIS, a lo cual la Secretaría Técnica informó que ya está proyectada la respuesta y lo más probable es que van a solicitar la anulación de la calificación”.</p> <p>Solicitan que se realice un control sobre las evaluaciones parciales que deben realizar los Directivos que se retiren de la entidad, con el fin que no se vayan sin evaluar a los servidores a cargo.</p> <p>En el acta del mes de octubre se llevó el caso del cargo de técnico operativo 314-15 de la Subdirección de Prestaciones Económicas, que fue ofertado a encargo, pero ningún servidor de carrera lo aceptó, y en razón a que la CNSC autorizó el uso de la lista de elegibles ya que la funcionaria del empleo se encuentra encargada, por lo tanto, regresaría al cargo del cual es titular en la Gerencia de Bonos y Cuotas Partes.</p> <p>En el acta del mes de noviembre, se registró “(...) encargo del servidor público (xxx) la Secretaría Técnica informa que se está adelantando la actuación administrativa que corresponde para efectos de la revocatoria del encargo”.</p> <p>En el acta del mes de diciembre de 2023, se consignó “(...) la presidente de la Comisión solicita que se</p>

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

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



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES

Funciones a cargo	Acciones adelantadas
	<p>revise como van los procesos de los encargos, principalmente frente al cargo de (xxx), quien actualmente se encuentra encargada de la Gerencia de Bonos y Cuotas Partes, y frente al cargo del servidor (xxx), teniendo en cuenta la actuación administrativa que presentó la Entidad. En virtud de lo anterior, se informa que, para el cargo de (xxx), se está en el proceso de ofrecimiento en la escala de los aspirantes, los cuales hasta el momento no han aceptado, y se seguirá con el procedimiento establecido con los demás posibles funcionarios que cumplen con los requisitos. Frente al proceso de (xxx), se está en medio de la actuación administrativa esperando respuesta”.</p>
<p>c) Solicitar a la Comisión Nacional del Servicio Civil la exclusión de la lista de elegibles de las personas que hubieren sido incluidas sin reunir los requisitos exigidos en las respectivas convocatorias, o con violación de las leyes o reglamentos que regulan la carrera administrativa. En el caso de no atenderse la solicitud, deberán informar de esta situación a la Comisión Nacional del Servicio Civil para que adopte las medidas pertinentes;</p>	<p>Durante el período objeto de auditoría no se consignó situaciones relacionadas con esta función</p>
<p>d) Conocer, en primera instancia, de las reclamaciones que formulen los empleados de carrera que hayan optado por el derecho preferencial a ser vinculados, cuando se les supriman sus empleos, por considerar que han sido vulnerados sus derechos;</p>	<p>Durante el período objeto de auditoría no se consignó situaciones relacionadas con esta función</p>
<p>e) Conocer, en primera instancia, de las reclamaciones que presenten los empleados por los efectos de las incorporaciones a las nuevas plantas de personal de la entidad o por desmejoramiento de sus condiciones laborales o por los encargos;</p>	<p>Bajo esta función, se expusieron temas relacionados con las gestiones adelantadas por la administración sobre el tema de la diferencia salarial de los funcionarios.</p>
<p>f) Velar porque los empleos se provean en el orden de prioridad establecido en las normas legales y porque las listas de elegibles sean utilizadas dentro de los principios de economía, celeridad y eficacia de la función administrativa;</p>	<p>Durante el período objeto de auditoría no se consignó situaciones relacionadas con esta función, no obstante observarse que en este lapso se vincularon personas en periodo de prueba mediante el uso de lista de elegibles (Distrito IV)</p>
<p>g) Velar porque en los procesos de selección se cumplan los principios y reglas previstas en esta ley;</p>	<p>Durante el período objeto de auditoría no se consignó situaciones relacionadas con esta función</p>
<p>h) Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento;</p>	<p>Se realizó seguimiento a las actividades realizadas por la entidad con ocasión del plan de bienestar e incentivos. No se observó que se haya participado en la en la elaboración del plan anual de formación y capacitación.</p>
<p>i) Proponer en la respectiva entidad la formulación de programas para el diagnóstico y medición del clima organizacional</p>	<p>Durante el período objeto de auditoría no se consignó situaciones relacionadas con esta función</p>
<p>j) Y las demás funciones que le sean atribuidas por la Ley</p>	<p>Bajo esta función, se expusieron temas relacionados con estado de entrega de la administración saliente.</p>

Fuente: Actas del comité de personal

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

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



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES



Frente a los casos analizados por la Comisión de personal, esta auditoría observó que al ser situaciones conocidas por los diferentes representantes de la comisión de personal se omite poner en contexto dentro de las actas la base o el antecedente de la situación objeto de análisis o estudio, lo que limita al lector conocer en su integridad el contexto de lo que se decide o se cuestiona.

Así las cosas, cuando se debatan casos particulares en los cuales la Comisión de personal deba resolver u orientar se **recomienda** como buena práctica describir el contexto de la situación, en aras de quien lo consulte pueda establecer sin error a interpretaciones el génesis de la situación, el por qué se presenta el caso ante la comisión y la razón de las decisiones o acciones emprendidas, para tener la trazabilidad de la información y las acciones adelantadas de esta instancia en razón de las funciones dadas.

6.6 Verificación de la efectividad de los controles asociados a los riesgos del proceso

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

Tipo	Riesgos	Controles
Proceso	Talento humano gestionado inadecuadamente	Encuesta de medición de resultados de clima laboral, según el DASC.D.
		Verificar el cumplimiento del procedimiento de concertación de compromisos y evaluación de desempeño laboral, mediante la revisión en el aplicativo EDL-APP de la comisión Nacional del Servicio Civil y mediante envío de correo electrónico del estado del aplicativo, a los jefes y funcionarios responsables.
		Verificar el diligenciamiento total del formato de acta de entrega de cargo.
		Verificar la normatividad de los requisitos establecidos para la entrega de los incentivos a los servidores y sus familias.
Corrupción	Posibilidad de recibir una dádiva o benéfico a nombre propio o de un tercero al nombrar o vincular personal sin cumplimiento de requisitos legales establecidos en el manual de funciones vigente.	Asegurar la inclusión de controles de verificación de requisitos en la vinculación del personal.

Fuente: Herramienta Suit Visión Empresarial- Módulo gestión del riesgo-marzo 2024

Se evidenció que el proceso de talento humano al corte del mes de febrero de 2024 registró 5 controles relacionados con 2 riesgos distribuidos así: 4 controles asociados a un riesgo operacional y 1 control asociado a un riesgo de corrupción. En la evaluación a los atributos de eficiencia de los controles, se observó:

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

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

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

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

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



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES



De acuerdo con el seguimiento realizado a la eficacia y efectividad de los controles definidos por el proceso y a partir del hallazgo formulado en el presente informe, se observó que los controles “*Verificar el cumplimiento del procedimiento de concertación de compromisos y evaluación de desempeño laboral, mediante la revisión en el aplicativo EDL-APP de la comisión Nacional del Servicio Civil y mediante envío de correo electrónico del estado del aplicativo, a los jefes y funcionarios responsables*” y “*Verificar el diligenciamiento total del formato de acta de entrega de cargo.*” relacionados con el riesgo “*Talento humano gestionado inadecuadamente*”, **no fueron efectivos**, situación que deberá corregirse a la mayor brevedad, teniendo en cuenta que el contexto regulatorio en el que opera el proceso de talento humano es complejo y las consecuencias de no ejecutarlo adecuadamente puede tener enormes impactos, que puedan interferir en la consecución de sus objetivos.

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

Conclusiones

Se concluye con la auditoría realizada al cumplimiento normativo de las disposiciones de carrera administrativa en el FONCEP, del período de septiembre de 2023 a febrero de 2024, según selectivo, que el sistema de control interno es susceptible de mejora, según se acojan las recomendaciones y se formule plan de mejora que permita subsanar las causas del hallazgo identificado en el informe, desde la formulación de acciones tendientes a fortalecer el sistema.

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

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

Recomendaciones

- Atender oportunamente los plazos establecidos por la CNSC para actualizar la situación de las vacantes y uso de lista de elegibles.
- Estructurar frente a la formalización laboral y dignificación del empleo público, un proceso por fases y tiempos que permita establecer avances concretos, que den lugar a un proceso expedito y ágil que incluya aspectos presupuestales, técnicos y jurídicos, conforme a los lineamientos dados por el DAFPF y la Procuraduría General de la Nación.
- Establecer la procedencia de comunicar a la OCDI la situación presentada frente a la desatención del artículo el artículo 39 de Ley 909 de 2004, por parte del evaluador del primer semestre de la OIS.
- Solicitar en oportunidad la cancelación de permisos de acceso al EDL de la CNSC, cuando se culmine el vínculo laboral por parte de un funcionario con la entidad.
- Describir el contexto de los temas a debatir por parte de la Comisión de personal en el cuerpo del acta del comité, en aras de tener la trazabilidad de la información y las acciones adelantadas.
- Fortalecer el diseño de los controles o su ejecución conforme a los lineamientos establecidos en la Guía para la Administración del Riesgo.

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander



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



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES



- Formular plan de mejoramiento frente al hallazgo establecido en el presente informe, identificando la causa raíz que genera la situación presentada, con el acompañamiento de la OAP.

Actividad	Nombre	Cargo	Dependencia	Firma
Revisó y Aprobó	Alexandra Yomayuzo Cartagena	Jefe de Oficina	Oficina de Control Interno	
Proyectó	Eliana López Rodríguez	Contratista	Oficina de Control Interno	

Sede Principal

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



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES