

INFORME DE LEY – CONTROL INTERNO

INFORME DE SEGUIMIENTO AL PLAN ANUAL DE VACANTES, OFERTA PÚBLICA DE EMPLEOS DE CARRERA OPEC.

La Asesora Experta con Funciones de Control Interno juntamente con su equipo de trabajo, en cumplimiento a lo establecido en la Ley 87 de 1993 *“Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones”*, así como el Decreto 648 de 2017 y de conformidad con:

Convenios ratificados por Colombia con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relacionados con la garantía de los derechos laborales, la libertad sindical y la negociación colectiva, entre otros

Convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, adoptado en 1948 y ratificado por Colombia mediante la Ley 26 de 1976, el cual reconoce el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir organizaciones sindicales y afiliarse a las mismas sin autorización previa.

Convenio 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, adoptado en 1949 y ratificado por Colombia mediante la Ley 27 de 1976, orientado a proteger a los trabajadores frente a actos de discriminación antisindical y a promover mecanismos de negociación colectiva entre empleadores y organizaciones sindicales.

Artículo 25 de la Constitución Política de Colombia establece que el trabajo es un derecho fundamental y una obligación social que cuenta con especial protección por parte del Estado. Asimismo, dispone que toda persona tiene derecho a desempeñar un trabajo en condiciones dignas y justas, garantizando el respeto por los derechos laborales y la dignidad humana.

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 1010 de 2006, *“Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”*.

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”*.

Ley 2294 de 2023 artículo 82 del Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026,

“El Gobierno nacional, a través del Departamento Administrativo de la Función Pública, liderará el diseño e implementación de un plan de formalización del empleo público, que contribuya a que los órganos, organismos y entidades de la Administración Pública provean todos los cargos de las plantas de personal, la creación de nuevas modalidades de acceso al empleo público y se haga un uso racional de la contratación por prestación de servicios. El Departamento Administrativo de la Función Pública propondrá los ajustes normativos necesarios para viabilizar la transformación institucional del Estado.”

INFORME DE LEY – CONTROL INTERNO

Decreto 1083 de 2015, *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*.

Decreto 648 de 2017, *“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”*.

Decreto 1499 de 2017, Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado con el Sistema de Gestión y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

DECRETO 612 DE 2018 *“Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.”*

La **Circular Conjunta 100-005 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública** *“Con el propósito de avanzar en la dignificación del empleo público a través de la vinculación del personal necesario para el cumplimiento efectivo y eficiente de la administración pública tanto en el orden nacional como territorial, y con miras a darle cumplimiento al programa de gobierno del Presidente de la República Dr. Gustavo Petro Urrego, amablemente se establecen los lineamientos que deberán observarse a partir del primero (01) de enero de 2023”*

En cumplimiento de lo anterior, y en concordancia con el Plan Anual de Auditorías basado en riesgos para la vigencia 2026, aprobado por el Comité Institucional Coordinador de Control Interno, se adelantó el presente seguimiento a la formalización del empleo público en la Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente (ANCP-CCE), así como a la gestión relacionada con el Plan Anual de Vacantes y la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC).

El seguimiento tuvo como propósito verificar la observancia de las disposiciones normativas y lineamientos aplicables en materia de formalización laboral y provisión de empleos públicos, evaluando las acciones implementadas por la entidad para la identificación de vacantes, la planeación del talento humano y el desarrollo de mecanismos orientados al fortalecimiento de la planta de personal. En este sentido, el análisis se enfocó en revisar la gestión institucional frente a las etapas asociadas con la provisión de cargos, la disponibilidad de recursos financieros necesarios para adelantar dicho ejercicio, las prioridades y/o necesidades institucionales aspectos que en conjunto contribuyan a la protección de derechos laborales en el marco de la dignificación laboral, la eficiencia institucional y el control en la transparencia en el marco de la prevención de los riesgos jurídicos que se lleguen a presentar a la entidad bajo la figura de contratación realidad (prestación de servicios).

Este contexto representa un aspecto estratégico para la gestión del talento humano en la Agencia, dado que favorece el fortalecimiento de la provisión de empleos públicos con fundamento en los principios de mérito, transparencia y libre concurrencia. De igual manera, constituye una oportunidad para seguir afianzando procesos de selección acordes con la normatividad vigente y con los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y la Comisión Nacional del

INFORME DE LEY – CONTROL INTERNO

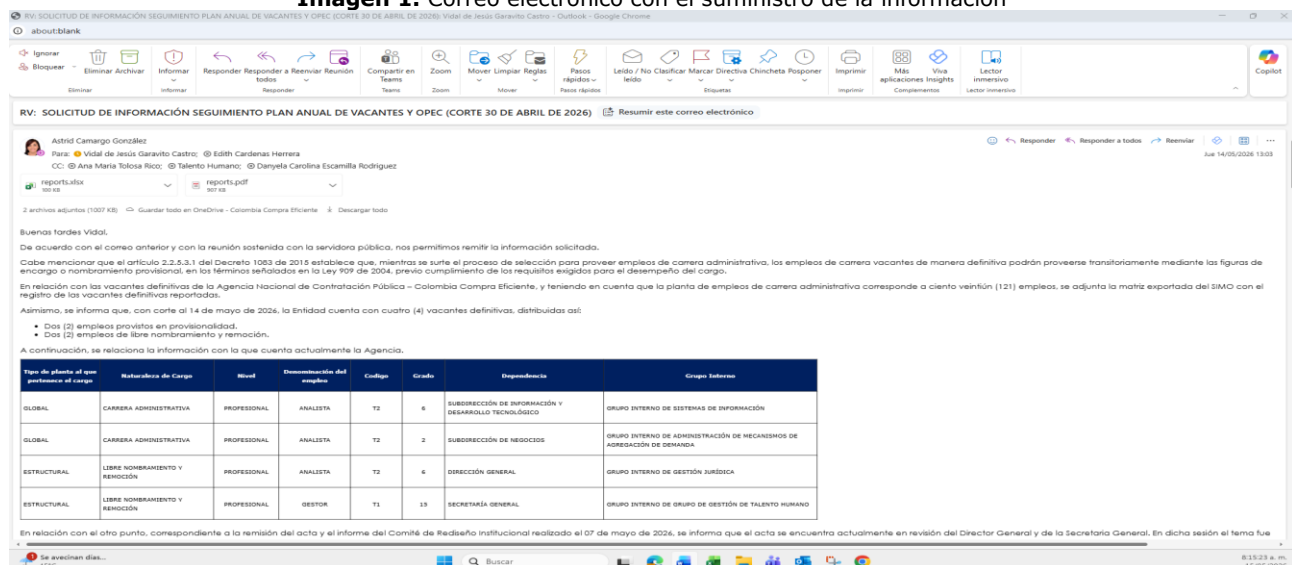
Servicio Civil (CNSC), aportando al fortalecimiento institucional y a una gestión adecuada del empleo público, conforme a lo desarrollado en los literales a) y b) del presente informe:

a) Contextualización general del tema revisado y/o resultados:

En el marco de las obligaciones institucionales relacionadas con la planeación y gestión del talento humano en el sector público, se elaboró el presente informe de seguimiento al Plan Anual de Vacantes para la vigencia 2026 y a la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC), con el propósito de verificar el cumplimiento de los lineamientos normativos y administrativos vigentes, así como evaluar la gestión adelantada por la entidad frente a la provisión de empleos de carrera administrativa, en concordancia con los principios de transparencia, mérito y fortalecimiento de la formalización del empleo público. Este ejercicio se fundamentó en lo dispuesto en el artículo 82 de la Ley 2294 de 2023, mediante la cual se establecen lineamientos orientados al fortalecimiento de la gestión pública y de los sistemas de mérito en las entidades del Estado. De igual manera, se tuvieron en cuenta las directrices contenidas en la Circular Conjunta 100-005 de 2022 y la Circular Conjunta 100-006 de 2023, entre otros, las cuales establecen criterios para la elaboración, actualización, publicación y seguimiento de la OPEC, como instrumento esencial para los procesos de selección y provisión de cargos públicos.

La información objeto de análisis fue suministrada por el Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano de la Secretaría General, mediante comunicación electrónica remitida a través del correo institucional. Con base en dicha información, se efectuó la revisión del estado de ejecución del Plan Anual de Vacantes correspondiente a la vigencia 2025 - 2026, así como su articulación con la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC), la planta de personal aprobada y los lineamientos institucionales aplicables a la gestión del talento humano, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Imagen 1. Correo electrónico con el suministro de la información



RV: SOLICITUD DE INFORMACIÓN SEGUIMIENTO PLAN ANUAL DE VACANTES Y OPEC (CORTE 30 DE ABRIL DE 2026)

Buenos tardes Vidal,

De acuerdo con el correo anterior y con la reunión sostenida con la servidora pública, nos permitimos remitir la información solicitada.

Cabe mencionar que el artículo 2.2.5.3.1 del Decreto 1063 de 2015 establece que, mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleos de carrera vacantes de manera definitiva podrán proveerse transitoriamente mediante las figuras de encargo o nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

En relación con las vacantes definitivas de la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente, y teniendo en cuenta que la planta de empleos de carrera administrativa corresponde a ciento veintín (121) empleos, se adjunta la matriz exportada del SIMO con el registro de las vacantes definitivas reportadas.

Asimismo, se informa que, con corte al 14 de mayo de 2026, la Entidad cuenta con cuatro (4) vacantes definitivas, distribuidas así:

- Dos (2) empleos provistos en provisionalidad.
- Dos (2) empleos de libre nombramiento y remoción.

A continuación, se relaciona la información con la que cuenta actualmente la Agencia.

Tipo de planta al que pertenecen al cargo	Naturaleza de Cargo	Nivel	Denominación del empleo	Código	Grado	Dependencia	Grupo Referencia
GLOBAL	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL	ANALISTA	T2	6	SUBDIRECCIÓN DE INFORMACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO	GRUPO INTERNO DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN
GLOBAL	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL	ANALISTA	T2	2	SUBDIRECCIÓN DE NEGOCIOS	GRUPO INTERNO DE ADMINISTRACIÓN DE MECANISMOS DE ADMINISTRACIÓN DE DEMANDA
ESTRUCTURAL	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	PROFESIONAL	ANALISTA	T2	6	DIRECCIÓN GENERAL	GRUPO INTERNO DE GESTIÓN JURÍDICA
ESTRUCTURAL	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	PROFESIONAL	GESTOR	T1	13	SECRETARÍA GENERAL	GRUPO INTERNO DE GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

En relación con el otro punto, correspondiente a la remisión del acta y el informe del Comité de Rediseño Institucional realizado el 07 de mayo de 2024, se informa que el acta se encuentra actualmente en revisión del Director General y de la Secretaria General. En dicho seña el tema fue

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano.

INFORME DE LEY – CONTROL INTERNO

La imagen anterior corresponde al correo electrónico remitido por el Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano el 14 de mayo de 2026, mediante el cual se suministró la información relacionada con el reporte de vacancias definitivas correspondiente a la vigencia 2025 - 2026. Dicho soporte constituye el insumo base para el análisis efectuado en el presente seguimiento.

b) Resultados Seguimiento

Con base en la información suministrada por la Secretaría General de la Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente (ANCP-CCE), Control Interno realizó el análisis correspondiente, con el propósito de verificar el cumplimiento de las disposiciones normativas aplicables y revisar el estado de avance en la ejecución del Plan Anual de Vacantes y de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC).

De acuerdo con la información reportada con corte al 14 de mayo de 2026, la planta de personal de la Agencia se encuentra conformada por ciento treinta y ocho (138) servidores públicos activos y cuatro (4) vacantes definitivas. Estas últimas corresponden a dos (2) empleos provistos mediante nombramiento provisional y dos (2) cargos de libre nombramiento y remoción.

Lo anterior permite evidenciar el estado actual de la planta de personal y constituye un insumo relevante para el seguimiento a los procesos de provisión de empleos y planeación del talento humano, en el marco de los principios de mérito, transparencia y fortalecimiento de la gestión pública.

En este contexto, este escenario constituye un elemento relevante para la gestión del talento humano en la Agencia, en la medida en que permite avanzar en el fortalecimiento de la provisión de empleos públicos bajo los principios de mérito, transparencia y libre concurrencia. Así mismo, representa una oportunidad para continuar consolidando procesos de selección alineados con la normativa vigente y con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), contribuyendo al fortalecimiento institucional y a una adecuada administración del empleo público.

Imagen 2. Empleos de Carrera Administrativa proyectados

DEPENDENCIA	Asesor		Profesional		Total Profesional	Técnico		Total General
	Experto	Total Asesor	Analista	Gestor		Técnico Asistencial	Total Técnico	
DIRECCION GENERAL	0	0	5	2	7	4	4	11
SECRETARIA GENERAL	2	2	16	7	23	6	6	31
SUBDIRECCION DE ESTUDIOS DE MERCADO Y ABASTECIMIENTO ESTRATEGICO	1	1	5	4	9	1	1	11
SUBDIRECCION DE GESTION CONTRACTUAL	1	1	10	6	16	1	1	18
SUBDIRECCION DE INFORMACION Y DESARROLLO TECNOLOGICO	1	1	20	5	25	2	2	28
SUBDIRECCION DE NEGOCIOS	0	0	16	4	20	2	2	22
Total General	5	5	72	28	100	16	16	121

Elaboración Propia de Control Interno / **Fuente:** Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano.

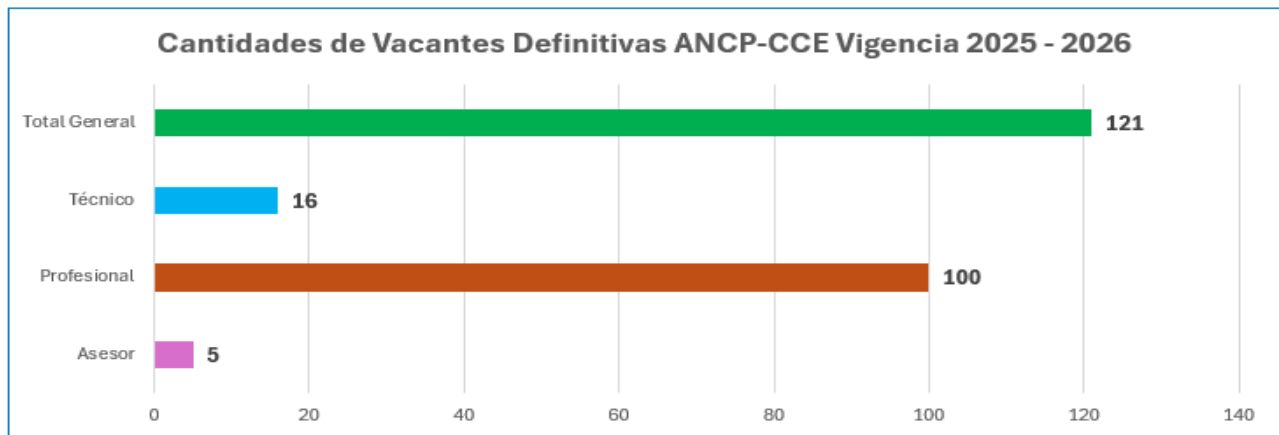
La imagen anterior, presenta la distribución de los empleos de carrera administrativa proyectados por el Grupo de Gestión del Talento Humano de la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente (ANCP-CCE), en el marco del proceso

INFORME DE LEY – CONTROL INTERNO

de planeación y provisión de cargos de la entidad. De acuerdo con la información reportada, durante la vigencia 2025 - 2026 fueron registrados ante la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), a través de la plataforma SIMO 4.0, un total de ciento veintiún (121) cargos de carrera administrativa.

Estos empleos se encuentran distribuidos entre los niveles jerárquicos Asesor, Profesional y Técnico, y organizados conforme a la estructura de las diferentes dependencias de la entidad. La mayor participación se concentra en el nivel profesional, con cien (100) cargos, seguido del nivel técnico con dieciséis (16) y del nivel asesor con cinco (5) cargos. Esta distribución corresponde a las funciones misionales y de apoyo, en concordancia con la estructura organizacional actual del talento humano de la Agencia.

Imagen 3. Vacantes Definitivas ANCP-CCE



Elaboración Propia de Control Interno / **Fuente:** Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano.

De acuerdo con la información consolidada sobre los empleos vacantes de carrera administrativa, con corte al 14 de mayo de 2026, la planta de personal de la Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente (ANCP-CCE) registró un total de ciento veintiún (121) vacantes distribuidas en los diferentes niveles jerárquicos, así: cinco (5) vacantes en el nivel asesor, equivalentes al 4,13%; cien (100) vacantes en el nivel profesional, correspondientes al 82,64%; y dieciséis (16) vacantes en el nivel técnico, que representan el 13,22% del total reportado.

La distribución identificada evidencia una mayor concentración de vacantes en el nivel profesional, situación que guarda relación con la naturaleza técnica, especializada y misional de las funciones desarrolladas por la entidad. En este sentido, la información analizada constituye un insumo relevante para la planeación del talento humano y el fortalecimiento de los procesos de provisión de empleos públicos, particularmente en lo relacionado con la actualización de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) y la gestión de los procesos de selección bajo criterios de mérito y transparencia.

Para la vigencia 2025, la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa en la Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente (ANCP-CCE) se encuentra adherida al proceso de rediseño institucional que actualmente adelanta la

INFORME DE LEY – CONTROL INTERNO

entidad, el cual constituye un insumo previo y necesario para la definición de la estructura organizacional y la posterior apertura de procesos de selección definitivos.

Este proceso de rediseño se desarrolla en concordancia con los lineamientos establecidos en la Ley 2294 de 2023 y con las necesidades institucionales identificadas por el Consejo Directivo en el Acta No. 002 de 2022. En este contexto, la iniciativa contempla dos fases principales: la elaboración del diagnóstico organizacional y la definición de una nueva arquitectura institucional. Para el desarrollo de estas actividades, la ANCP-CCE suscribió un contrato interadministrativo con la Escuela Superior de Administración Pública, mediante el cual se brindó acompañamiento técnico y metodológico para la elaboración del estudio técnico requerido dentro del proceso de rediseño.

Como resultado de dicho acompañamiento, la ESAP entregó el documento correspondiente al diagnóstico organizacional, el cual servirá como base para las siguientes etapas relacionadas con la modernización institucional y la formalización del empleo público. En este sentido, resulta relevante que la entidad continúe avanzando en la materialización de las acciones derivadas del estudio realizado, considerando que para su desarrollo se destinaron recursos públicos orientados al fortalecimiento de la estructura organizacional y de la gestión del talento humano.

De acuerdo con la información suministrada por el Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano, **"4. Estado de avance del Rediseño Institucional de acuerdo con lo programado en:**

R/ De acuerdo con la observación realizada por el Consejo Directivo y la reunión llevada a cabo el pasado 12 de marzo de 2026 en las instalaciones del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), la coordinadora de rediseños, Luz Mary Rivera, manifestó la importancia de "revisar las estadísticas de los procesos disciplinarios, cuantificando su comportamiento para el análisis de la carga laboral". Asimismo, reiteró la relevancia de crear la Oficina de Relacionamento Estado-Ciudadano, en cumplimiento de la normatividad vigente.

Desde el Grupo Interno de Talento Humano se han realizado mesas de trabajo durante la vigencia 2026, con la profesional designada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, con el propósito de revisar el proyecto de Resolución Transitoria de Redistribución de Funciones. Lo anterior, con el fin de separar los roles de instrucción y juzgamiento, garantizar la doble instancia y asegurar que las actuaciones disciplinarias se ajusten a lo establecido en la Ley 1952 de 2019.

En estas mesas de trabajo participaron funcionarios de la Agencia, entre ellos: la coordinadora de Talento Humano, Astrid Camargo; la coordinadora del Grupo de Disciplinarios, Virna Vidal; el asesor del despacho de la Dirección General, William Murcia; y la contratista de Talento Humano, Nelsy Rodríguez.

Adicionalmente, la profesional Nelsy Rodríguez presentó a los asistentes el contexto de una propuesta a costo cero, que contempla la modificación de la denominación de algunos empleos de la planta actual de la Agencia, así:

- *Suprimir cuatro (4) empleos del nivel asesor – experto, código G3 grado 5.*
- *Crear cuatro (4) empleos del nivel jefe de oficina, código G1 grado 5, de acuerdo con el Decreto 508 de 2012.*
- *Suprimir un (1) empleo del nivel profesional – Gestor T1 grado 15 (Libre Nombramiento y Remoción).*
- *Crear un (1) empleo del nivel asesor – experto, código G1 grado 4.*

INFORME DE LEY – CONTROL INTERNO

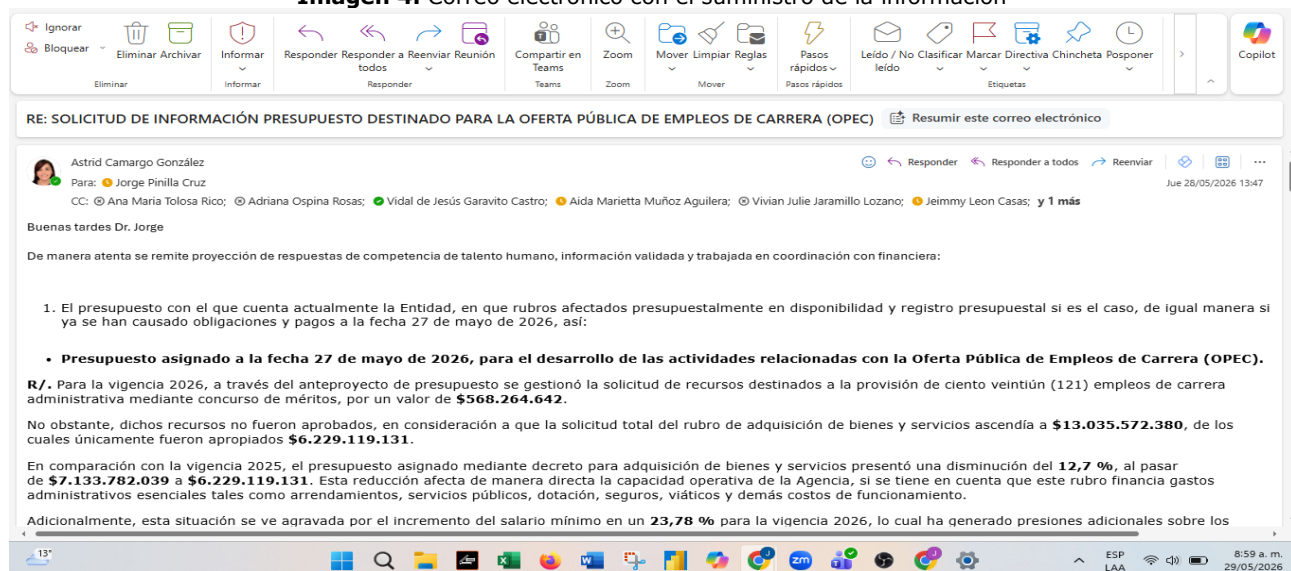
Adicional se tiene programado llevar a cabo sesión del comité de rediseño institucional el jueves 07 de mayo 2026."

No fue suministrada el acta que evidencia los temas tratados en la reunión mencionada, razón por la cual no fue posible identificar por parte de Control Interno las observaciones y compromisos adquiridos

Finalmente, el Grupo Interno de Talento Humano, se informó que el Comité de Rediseño Institucional sesionó el 7 de mayo de 2026, escenario en el cual se expuso la propuesta de rediseño a costo cero que contempla la creación de cinco oficinas asociadas a las funciones de Comunicaciones, Planeación, Control Interno, Jurídica y Relacionamento Estado-Ciudadano. Así mismo, se indicó que el acta e informe correspondientes a dicha sesión se encontraban en proceso de revisión por parte de la Dirección General y la Secretaría General al momento de efectuarse el presente seguimiento.

En el marco del presente seguimiento, Control Interno escaló solicitud de información relacionada con el presupuesto destinado para la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) a la Coordinación Financiera, dependencia que, en articulación con el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, remitió la respuesta correspondiente, tal como se evidencia.

Imagen 4. Correo electrónico con el suministro de la información



Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano.

De acuerdo con la información suministrada, para la vigencia 2026 la Entidad gestionó, a través del anteproyecto de presupuesto, la asignación de recursos por valor de \$568.264.642 destinados a la provisión de ciento veintinueve (121) empleos de carrera administrativa mediante concurso de méritos. Sin embargo, dichos recursos no fueron aprobados, debido a la reducción presupuestal presentada en el rubro de adquisición de bienes y servicios, el cual pasó de \$7.133.782.039 en la vigencia 2025 a \$6.229.119.131 en 2026, lo que representa una disminución del 12,7 %.

INFORME DE LEY – CONTROL INTERNO

En este sentido, la Entidad señaló que dicha reducción impacta directamente su capacidad operativa, toda vez que este rubro financia gastos esenciales para el funcionamiento institucional, tales como arrendamientos, servicios públicos, dotación, seguros, viáticos y demás costos administrativos. Adicionalmente, indicó que el incremento del salario mínimo para la vigencia 2026 generó mayores presiones sobre los costos de operación, limitando la disponibilidad de recursos para adelantar procesos estratégicos como la provisión definitiva de empleos de carrera administrativa.

Frente al estado de ejecución presupuestal asociado al proceso de selección, se informó que, con corte al 27 de mayo de 2026, la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente no registra ejecución presupuestal relacionada con concursos de méritos, en razón a que no cuenta con apropiación presupuestal destinada para este fin. En consecuencia, la Entidad precisó que no se ha expedido Certificado de Disponibilidad Presupuestal (CDP), ni Registro Presupuestal (RP), así como tampoco se han constituido obligaciones ni efectuados pagos asociados al desarrollo del proceso.

Por otra parte, respecto de las actuaciones adelantadas ante la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), orientadas a la provisión de cargos mediante concurso de méritos en cumplimiento de la Ley 909 de 2004 y la Ley 1960 de 2019, el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano manifestó que, en el marco de la actualización del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para la vigencia 2025, la Entidad realizó el cargue de ciento veintiún (121) empleos actualmente provistos en provisionalidad en el Sistema de Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC), actividad efectuada el 31 de diciembre de 2025.

Finalmente, la Entidad indicó que, si bien se han adelantado las gestiones técnicas y administrativas requeridas para avanzar en el proceso de selección, la materialización del concurso de méritos se encuentra supeditada a la disponibilidad de recursos presupuestales que permitan su financiación. En consecuencia, informó que continúa gestionando ante el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, mediante el anteproyecto de presupuesto para la vigencia 2027, la asignación de recursos necesarios para adelantar la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa, en cumplimiento del marco normativo vigente.

RECOMENDACIONES DE CONTROL INTERNO

El equipo de Control Interno, de acuerdo con lo evidenciado en el seguimiento al Plan Anual de Vacantes y a la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) de la vigencia 2025, presenta las siguientes recomendaciones:

1. Mantener las mesas técnicas con el Departamento Administrativo de la Función Pública, en razón a que estos espacios permiten fortalecer la articulación institucional, unificar criterios y aclarar lineamientos relacionados con la provisión de empleos de carrera administrativa, contribuyendo a la implementación de

INFORME DE LEY – CONTROL INTERNO

buenas prácticas y al fortalecimiento de los principios de autocontrol, autogestión y autorregulación en la Entidad.

2. Fortalecer la articulación y el trabajo interdisciplinario entre las dependencias involucradas en el proceso de provisión de empleos de carrera administrativa, con el propósito de optimizar el flujo de información, mejorar la coordinación institucional y facilitar la toma de decisiones oportunas frente a las acciones técnicas, administrativas y presupuestales requeridas para el desarrollo del concurso de méritos.
3. Establecer y socializar un cronograma de trabajo conjunto que permita definir responsabilidades, programar actividades y efectuar seguimiento periódico a los compromisos adquiridos, garantizando una adecuada coordinación entre las áreas y una gestión más eficiente del proceso.
4. Continuar adelantando las gestiones presupuestales ante el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, orientadas a la consecución de recursos que permitan financiar el proceso de selección para la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa, en cumplimiento de los principios de mérito, igualdad y transparencia previstos en la normatividad vigente.
5. Realizar seguimiento permanente a las actuaciones adelantadas ante la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), así como a la actualización y consolidación de la información registrada en la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC), con el fin de asegurar que la Entidad cuente oportunamente con los insumos técnicos y administrativos necesarios para avanzar en la materialización del concurso de méritos.
6. La entidad debe ser superior en cuanto a considerar que el presupuesto es una limitante toda vez que las gestiones que adelante deben ser efectivas en el marco de la priorización de la alta necesidad de materializar la observancia del marco jurídico colombiano en materia de carrera administrativa, toda vez que no se ha disminuido el número de provisionalidades desde la fecha de creación de la entidad, lo cual se puede inferir en cada administración sucesivamente que aborda quizás el tema sin el propósito claro de blindar jurídicamente a la agencia.
7. Si bien se invirtieron recursos públicos en el rediseño institucional la agencia no aportó los resultados finales en cuanto a la implementación del rediseño, tal como lo presentó el informe final de la ESAP.

INFORME DE LEY – CONTROL INTERNO

8. Se constituye en un reto para la entidad concretar el rediseño como resultado de la inversión del gasto público asumido por la agencia frente al pago realizado a la ESAP, no es de buen recibo para Control Interno que pasado el tiempo en años el rediseño no haya sido implementado toda vez que se puede presentar daño jurídico por la materialización de riesgos en el marco de los recursos públicos que podría derivar en un detrimento.

Este informe hace exigible un plan de contingencia estratégico, que le permita a la administración obtener los resultados esperados.

Asesor(a) Experto(a) con Funciones de Control Interno

Aprobó	Edith Cárdenas Herrera
Revisó	Edith Cárdenas Herrera
Elaboró	Vidal de Jesús Garavito Castro Laura Patricia Trujillo Gonzalez
Fecha	29 de mayo 2026
Código de Informe	25 - 1

CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO					
VERSION	AJUSTES	FECHA	VERSIÓN ACTUAL		01
01	Creación y estandarización de formato	01/07/2021	Elaboró	Judith Gómez	Asesora Experta con funciones de Control Interno
			Revisó	Judith Gómez	Asesora Experta con funciones de Control Interno
			Aprobó	Judith Gómez	Asesora Experta con funciones de Control Interno