



Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional
Al contestar cite Radicado
202511000329733 Id: 982533
Folios: 1 Fecha: 24-12-2025 10:56:12
Anexos: 1 FOTOC. C.C.Y/O DOCUMENTOS
Remitente: OFICINA DE CONTROL INTERNO
Destinatario: DIRECCION GENERAL

Bogotá D.C., Diciembre 24 de 2025

Señor Coronel (RP)
ALVARO ANTONIO ARENAS MUÑOZ
Director General (E)
Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional - Casur

ASUNTO: Entrega Informe de Seguimiento al Fortalecimiento de la Meritocracia




En el marco del rol de Evaluación y Seguimiento y con el propósito de aportar a la mejora continua de la Entidad, remito el informe de seguimiento al Fortalecimiento de los principios de meritocracia en la Entidad, correspondiente al periodo de agosto a noviembre de 2025.

El informe contiene los resultados de la verificación, análisis y contraste realizados en relación con el tratamiento a las observaciones y recomendaciones emitidas por la Oficina de Control Interno en el informe suscrito en agosto de 2025, así como la verificación al proceso de evaluación del desempeño laboral del primer semestre 2025, el cumplimiento de la estrategia para prevenir el conflicto de interés, el procedimiento de habilitación de trabajo en casa, el reporte de la Ley de Cuotas, la verificación del proceso de selección para nombramientos en provisionalidad, ordinarios y en encargo; así como la reubicación de empleos de la planta global del periodo comprendido entre el 1 de Agosto y el 28 de Noviembre de 2025.

Cordialmente,


SARA NILETH GÓNZALEZ SALCEDO
JEFE DE OFICINA CONTROL INTERNO

Copia: Coordinadora del GIT. Control Interno Disciplinario. Diana Rocío Molina Cárdenas
Anexo: Informe en trece (13) folios

Elaboró: P.D. Martha Yaneth Machado Castillo 
Contratista. Jairo Enrique Gómez Celis 
Revisó: Jefe Oficina de Control Interno. Sara Nileth González Salcedo 
Fecha elaboración: 16/12/2025
Ubicación: ControlDoc

INFORME DE SEGUIMIENTO AL FORTALECIMIENTO DE LA MERITOCRACIA EN LA CAJA DE SUELDOS DE RETIRO DE LA POLICÍA NACIONAL

OBJETIVOS:

1. Verificar el tratamiento dado por el GIT. Talento Humano a las observaciones correspondientes al informe suscrito en agosto de 2025.
2. Realizar seguimiento y verificación al cumplimiento de los deberes legales y administrativos de la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional – CASUR y los servidores públicos que en ella laboran, en el marco de los principios de meritocracia con el fin de evaluar la eficiencia, la transparencia y el fortalecimiento de la función pública.

CRITERIOS:

- [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 2013 de 2019](#) *"Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes y renta y el registro de los conflictos de interés"*
- [Decreto 1083 de 2015](#) *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública."*
- [Decreto 1019 de 2004](#) *"Por el cual se modifica la estructura de la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional y se dictan otras disposiciones."*
- [Decreto 4172 de 2007](#) *"Por el cual se ajusta a la nueva nomenclatura y clasificación de empleos de la planta de personal de empleados públicos de la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional y se dictan otras disposiciones."*
- [Circular 001 de mayo de 2025](#) de la Procuraduría General de la Nación.
- Resolución No. 01674 de 2008 *"Por la cual se adopta el Manual Especifico de Funciones y Requisitos para los empleos de funcionarios públicos civiles y no uniformados de la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional."*
- Resolución No. 3998 de 2015 *"Por la cual se adopta el Manual Especifico de Funciones y Requisitos para los empleos de funcionarios públicos de planta de personal de la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional."*

ALCANCE:

El presente informe contempla la verificación del tratamiento a las observaciones y recomendaciones emitidas por la Oficina de Control Interno en agosto de 2025, así como la verificación al proceso de evaluación del desempeño laboral del primer semestre 2025, el cumplimiento de la estrategia para prevenir el conflicto de interés, el procedimiento de habilitación de trabajo en casa, el reporte de la Ley de Cuotas, la verificación del proceso de selección para nombramientos en provisionalidad, ordinarios y en encargo; así como la reubicación de empleos de la planta global del periodo comprendido entre el 1 de Agosto y el 28 de Noviembre de 2025.

RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO

1. Tratamiento a las observaciones y recomendaciones del informe suscrito el 21 de agosto de 2025

- **Declaración de Bienes y Rentas.**

A través del SIGEP se generó el reporte de Monitoreo de Bienes y Rentas, observándose nuevamente que los servidores públicos relacionados en el siguiente cuadro, a fecha 18 de noviembre de 2025, no han diligenciado el Formulario Único de Declaración de Bienes y Rentas y Actividad Económica Privada – Persona Natural, en cumplimiento de la Ley 190 de 1995 y de los artículos 2.2.16.3 y 2.2.16.4 del Decreto 1083 de 2015. Lo anterior evidencia un incumplimiento frente a las obligaciones legales que les asisten como servidor público.

Apellidos y Nombres	Grado	Dependencia
Beltrán Méndez Johan Stiven	Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa Código 6.1 Grado 15	GIT. Contabilidad
Galindez Otálora Gustavo Alberto	Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa Código 6.1 Grado 15	Subdirección de Prestaciones Sociales

Fuente: Construcción propia OCI

Respecto del primer caso, el GIT. Talento Humano, informó al GIT. Control Interno Disciplinario la novedad relacionada con el incumplimiento en el diligenciamiento del formulario único de bienes y rentas por parte del citado servidor.

En relación con el segundo caso, se estableció que el servidor público se encontraba suspendido durante el periodo en el cual debía realizarse la actualización, razón por la cual no efectuó el diligenciamiento del Formulario

Único de Declaración de Bienes y Rentas en el plazo establecido; sin embargo, se reintegró el 22 de septiembre de 2025.

No obstante, su reincorporación, a la fecha del presente informe el servidor público no ha diligenciado el Formulario Único de Bienes y Rentas. En virtud de lo anterior, y atendiendo el deber de reporte consagrado en la normatividad vigente, esta situación será puesta en conocimiento del GIT. Control Interno Disciplinario para que se adelanten las actuaciones correspondientes dentro del marco de sus competencias.

- **Servidores Públicos que ostentan derechos de carrera administrativa e inscripción en el registro público – RPCA.**

En el informe anterior se identificaron tres (3) casos en los cuales la denominación del cargo registrado en el RPCA no coincide con el reportado por el GIT. Talento Humano, persistiendo la inconsistencia para dos (2) de ellos, como se ilustra a continuación:

Nombres	Apellidos	Reporte del Grupo de Talento Humano			Registro Público de Carrera Administrativa - RPCA
		Denominación	Código	Grado	
Ricardo	Moreno García	Técnico Para Apoyo de Seguridad y Defensa	5-1	23	Técnico de Servicios.
Gustavo Alberto	Galindez Otálora	Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa	6-1	15	Auxiliar de Servicios.

Fuente: Construcción propia OCI

- **Servidores públicos con habilitación de trabajo en casa**

En relación con los servidores públicos que cuentan con habilitación de trabajo en casa y que no fueron reportados a la ARL, el GIT. Talento Humano, informó a la Alta Dirección que:

"(...) en la última reunión de plan de trabajo con la ARL, se manifestó la inquietud y, siempre y cuando exista la voluntad y disposición del ordenador del gasto, quien conoce la actividad que esté haciendo diferente a la habitual, la ARL realiza el cubrimiento de riesgos; por tal motivo no es impositivo realizar reporte a la administradora de riesgos laborales de esta novedad (...)".

"Así mismo, la ARL SURA no tiene habilitado formulario para el reporte de trabajo en casa (...)" (Subrayado fuera del texto original).

No obstante, dicha comunicación, es importante precisar, para efectos del presente informe que, en los casos de servidores públicos que ejercen sus funciones bajo la modalidad de trabajo en casa, el hecho de que no exista un formulario habilitado por la ARL o que ésta refiera que el reporte no es

"*impositivo*", no exonera a la entidad del cumplimiento de las obligaciones legales en materia de Sistema General de Riesgos Laborales.

De acuerdo con la normativa vigente y con lo dispuesto por el Artículo 15 de la Resolución 6124 del 01/09/2021 emitida por la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional y el Parágrafo 2 del Artículo 2.2.37.1.4 del Decreto 1083 de 2015, las entidades públicas deben reportar a la Administradora de Riesgos Laborales las novedades relacionadas con la modificación del lugar habitual de trabajo, cuando el servidor desempeñe sus funciones desde su domicilio. Ello con el fin de que la ARL cuente con información actualizada sobre el lugar de ejecución de las funciones, la exposición a riesgos, las medidas de intervención, prevención y control, y la cobertura efectiva frente a posibles contingencias derivadas de dicha modalidad.

En este sentido, aun cuando no sea estrictamente "*impositivo*" conforme a la interpretación de la ARL expuesta en la reunión de trabajo antes referenciada, la ausencia de reporte puede generar brechas en la gestión del riesgo laboral, así como eventuales incumplimientos frente a las obligaciones normativas que rigen a la Entidad en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- **Designación de Coordinadores de Grupo en la Entidad, para el periodo junio de 2024 a junio de 2025.**

En relación con la designación de coordinadores de los Grupos Internos de Trabajo, el GIT. Talento Humano, mediante memorando presenta a la Alta Dirección informe de aclaración de los hallazgos reportados por la OCI, indicando lo siguiente:

"(...) la Dirección General de la Entidad estableció que los servidores públicos que sean designados como coordinadores de los Grupos Internos de Trabajo deben ser aquellos que desempeñen empleos de nivel profesional, teniendo en cuenta perfiles y competencias de acuerdo al Grupo; en ausencia de estos, se escalará al nivel técnico y, de no contar con ninguno de los anteriores, seguirá la escogencia en el nivel asistencial (...)".

Así mismo, el GIT. Talento Humano precisó que:

"(...) el señor Director designa los coordinadores teniendo en cuenta, además del lineamiento mencionado, el análisis previo presentado por la Coordinadora del Grupo de Talento Humano, el Asesor de la Dirección, la Oficina Asesora Jurídica, la Oficina Asesora de Planeación y los Subdirectores de la Entidad".

Con fundamento en esta información, para el periodo de julio a noviembre se efectuó el reemplazo de los coordinadores designados para los distintos Grupos Internos de Trabajo, como se muestra en el siguiente cuadro:

Nombre del Grupo	Nombres y Apellidos	Resolución	
		N°	Fecha
Relacionamiento con el Ciudadano	Ángela Patricia Figueredo Chaparro	2763	2/07/2025
Cuentas, Cartera y Créditos	José Fernando Velásquez Leyton	4448	24/09/2025
Adquisiciones y Contratos	Víctor Hugo Ruíz Cantor	5255	13/11/2025

Fuente: Construcción propia OCI

Durante este periodo se emitió adicionalmente la Resolución N° 3798 del 19 de Agosto de 2025 por medio de la cual se actualiza la designación, en su nuevo grado al Ingeniero Hernán Alonso Lugo Girón, en su calidad de Coordinador del GIT. Informática.

Efectuado el análisis por esta Oficina se evidencia, que no existe trazabilidad documental que establezca el cumplimiento de los lineamientos indicados por parte de talento humano en su respuesta al Director General (E), así como tampoco se evidencia el análisis previo que, según el GIT., realizan la Coordinadora del GIT. Talento Humano, la Oficina Asesora Jurídica, la Oficina Asesora de Planeación e Informática, los Subdirectores y el Asesor de la Dirección.

Los registros disponibles, no permiten verificar que se haya aplicado un criterio objetivo, basado en habilidades, conocimiento, perfil ocupacional y experiencia que soporte las designaciones efectuadas.

En consecuencia, el contraste entre los lineamientos institucionales comunicados y las designaciones finalmente realizadas permite concluir que no se está garantizando plenamente la competencia técnica en la designación de los coordinadores de los grupos internos de trabajo. Tal situación afecta la eficacia del proceso y puede implicar incumplimiento de los criterios internos definidos por la Dirección General, además de debilitar la gestión del talento humano en la Entidad y aumentar la probabilidad de riesgo asociado a actuaciones y ejecución de actividades por parte de personas sin la debida idoneidad, conocimiento y experiencia.

- **Verificación proceso de selección para nombramiento en encargo de empleos de carrera administrativa.**

En el seguimiento realizado al proceso de provisión mediante encargo del empleo Profesional de Defensa, Código 3-1, Grado 08, adscrito a la Subdirección de Prestaciones Sociales - GIT. Asignaciones, se identificó que, respecto del servidor Víctor Hugo Ruíz Cantor, la Oficina de Control Interno determinó que no cumple con los requisitos establecidos en el manual de funciones para dicho empleo, particularmente en lo referente a la idoneidad derivada de la experiencia

profesional (Profesional relacionada) exigida para desempeñar las funciones propias del cargo.

No obstante, lo anterior, el GIT. Talento Humano, informó a la Dirección que elevó una consulta al Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP para obtener orientación en relación con los requisitos aplicables a la provisión del citado empleo. En la respuesta emitida por dicha entidad se indicó que, si bien las consultas no son vinculantes ni tienen carácter concluyente, los elementos orientadores allí señalados fueron asumidos por el GIT. Talento Humano como soporte suficiente para considerar que el servidor cumplía los requisitos habilitantes del cargo.

Sin embargo, la Oficina de Control Interno mantiene su posición técnica en el sentido de que la interpretación realizada, no resulta ajustada a los criterios legales ni a la naturaleza del empleo evaluado, pues persiste una discrepancia sustancial entre la experiencia profesional exigida en el Manual Específico de Funciones y Requisitos, y la experiencia laboral acreditada por el servidor. Esta diferencia afecta la idoneidad requerida para la provisión del cargo y evidencia una debilidad en la verificación técnico-jurídica de los requisitos previos al nombramiento en encargo.

2. RESULTADOS DEL PRESENTE SEGUIMIENTO

- **Servidores públicos que presentan novedades en el proceso de evaluación del desempeño laboral.**

En atención al requerimiento formulado por la Oficina de Control Interno, el GIT. Talento Humano informó que cincuenta y seis (56) servidores públicos presentaron novedades en el proceso de evaluación del desempeño laboral correspondiente al período comprendido entre el 1 de febrero y el 31 de julio de 2025, derivadas de situaciones como reubicaciones, cambios de evaluador, sanciones disciplinarias, entre otras.

Nombre	Cargo	Grado	Dependencias
Ángela Patricia Figueredo Chaparro	Técnico para Apoyo	23	Grupo de Información Documental
Jhordy Jhovanny Rincón Báez	Técnico para Apoyo	23	Grupo Cuentas, Cartera y Créditos
Gustavo Alberto Galindez Otálora	Auxiliar para Apoyo	15	Subdirección de Prestaciones Sociales

Fuente: GIT. Talento Humano

Ahora bien, respecto de los servidores públicos con derechos de carrera administrativa, se identificó que los funcionarios Ángela Patricia Figueredo Chaparro y Jhordy Jhovanny Rincón Báez no han sido evaluados con corte a 13 de noviembre de 2025, a pesar de que el GIT. Talento Humano requirió al

evaluador responsable en tres oportunidades, mediante correos electrónicos N°.023 del 18 de junio de 2025, 488 del 1 de octubre de 2025 y 506 del 2 de octubre de 2025, sin que se hubiese dado cumplimiento a la obligación de evaluar.

En relación con el caso del servidor Gustavo Alberto Galíndez Otálora, se verificó que durante el período en el cual debía realizarse la evaluación del desempeño laboral el servidor estuvo suspendido, reincorporándose el 22 de septiembre de 2025. No obstante, el evaluador no realizó la evaluación correspondiente respecto de los días en que el servidor sí estuvo activo, por lo que a la fecha del presente seguimiento no ha sido evaluado.

La situación descrita comporta un incumplimiento del deber legal de evaluar a los servidores con derechos de carrera administrativa, en contravención del artículo 38. Evaluación del Desempeño y del artículo 39. Obligación de Evaluar de la Ley 909 de 2004.

De acuerdo con esta disposición, la omisión en la práctica de la evaluación constituye falta grave, susceptible de posible sanción disciplinaria, sin perjuicio de la obligación de adelantar la evaluación omitida y de aplicar rigurosamente el procedimiento correspondiente.

- **Declaración Conflicto de Interés - Ley 2013 del 30 de diciembre de 2019.**

A través de la plataforma del Departamento Administrativo de la Función Pública, en la sección Consulta Ciudadana – Declaraciones Ley 2013 de 2019, se verificó el cumplimiento de este deber por parte de los servidores públicos que hacen parte del nivel directivo de la Entidad, observándose que todos realizaron oportunamente la declaración correspondiente a la vigencia 2025.

No.	Cargo	Tipo de publicación	Fecha de publicación
1	Subdirector del Sector Defensa - SJAD	Ingreso	3 de julio de 2025
2	Asesor del Sector Defensa - OAP	Periódico	11 de septiembre de 2025
3	Director General (E)	Periódico	19 de septiembre de 2025
4	Jefe Oficina del Sector Defensa - OAJ	Periódico	24 de septiembre de 2025
5	Subdirector del Sector Defensa - SUFIN	Periódico	7 de octubre de 2025
6	Jefe Oficina del Sector Defensa - OCI	Periódico	23 de octubre de 2025
7	Subdirector del Sector Defensa - SUPRE	Periódico	10 de noviembre de 2025

Fuente: Construcción propia OCI

Adicionalmente se estableció que el Equipo de Transparencia y Ética Pública ha sesionado tres (3) veces durante la vigencia 2025, como consta en las actas de reunión llevadas a cabo los días 20 de mayo, 4 de agosto y 11 de noviembre de 2025, de conformidad con lo dispuesto en el artículo sexto de la Resolución 2219

del 22 de mayo de 2025, que establece la periodicidad y funcionamiento obligatorio de dicho equipo.

- **Servidores públicos con habilitación de trabajo en casa**

Para el periodo analizado (Agosto a noviembre de 2025), se presentaron cuatro (4) casos de servidores públicos con autorización de trabajo en casa así: Profesional de Defensa, Grado 06 Angélica Guzmán García, Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa, Grado 18 Laura Ethel Cely Aldana, Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa, Grado 15 Edilson de Jesús Valencia Patiño y Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa, Grado 15 Camila Eloisa Moreno Benítez.

En la verificación de la documentación, se estableció que para éstos cuatro (4) casos el GIT. Talento Humano informó a la Administradora de Riesgos Laborales – ARL, los servidores públicos a quienes se les autorizó habilitación de trabajo en casa, en cumplimiento a lo establecido en el Artículo 15 de la Resolución 6124 del 01/09/2021 y el Parágrafo 2 del Artículo 2.2.37.1.4 del Decreto 1083 de 2015.

Nombre del Afiliado	Fecha de inicio de novedad	Fecha de fin de novedad
Laura Ethel Cely Aldana	16/09/2025	26/11/2025
Angélica Guzman García	15/10/2025	15/01/2026
Edilson de Jesús Valencia Patiño	11/11/2025	11/12/2025
Camila Eloisa Moreno Benitez	20/11/2025	

Fuente: GIT. Talento Humano

Respecto a los servidores públicos que cuentan con habilitación de trabajo en casa, se precisa que dicha circunstancia no constituye causal de exoneración para la evaluación del desempeño laboral, toda vez que el Artículo 38 de la Ley 909 de 2004 exige la valoración continua y objetiva, independientemente del lugar desde el cual se desarrollen las funciones.

Lo anterior implica que el evaluador mantiene la obligación legal de efectuar el seguimiento y registro correspondiente, conforme al Artículo 39 ibidem, sin que la modalidad de trabajo en casa interfiera con el cumplimiento de este deber.

- **Reporte de la participación efectiva de la mujer en los cargos de máximo nivel decisorio - Ley de Cuotas -Ley 581 de 2000**

El GIT. Talento Humano, informa que de conformidad con Ley 581 de 2000 – Ley de Cuotas, fue diligenciado el "*Formato Reporte de Cuotas – Participación Efectiva de la Mujer en los Cargos de Nivel Directivo en el Estado Colombiano vigencia 2025*", para reportar la participación de la mujer en los cargos de nivel directivo en todas las Ramas y Órganos del Poder Público durante la vigencia 2025 con corte al 15 de septiembre de 2025.

La Oficina de Control Interno, en ejercicio de sus funciones de verificación y evaluación independiente, revisó la información reportada por el GIT. Talento Humano y constató que esta fue elaborada y remitida en los términos y conforme a las exigencias establecidas en la Ley 581 de 2000, evidenciándose cumplimiento de los parámetros normativos aplicables sobre participación efectiva de la mujer en cargos de nivel directivo.

El reporte remitido tuvo una imprecisión respecto de la condición de vacancia del cargo del máximo nivel decisorio en la Entidad, considerando que el mismo se encuentra provisto en encargo desde el 14 de febrero de 2025.

En relación con la participación de la mujer en cargos directivos y/o de nivel decisorio se establece que de los cinco (05) cargos de nivel directivo el 40% esta ocupado por mujeres y en los otros tres (03) cargos del nivel decisorio de la Entidad el porcentaje es del 33% cumpliendo en juntos casos con los parámetros normativos aplicables.

- **Verificación selección para nombramientos en encargos de carrera administrativa, en Provisionalidad y Ordinarios.**

Del análisis efectuado a la muestra seleccionada, conformada por cuatro (4) nombramientos en encargo, seis (6) nombramientos en provisionalidad y tres (3) nombramientos ordinarios, y con base en la información suministrada por el GIT. Talento Humano, actos administrativos expedidos y soportes verificados por la Oficina de Control Interno, se estableció lo siguiente:


A. Nombramientos en encargo

En el seguimiento realizado a los nombramientos en encargo, se analizó la situación de los servidores públicos Alejandra Vaca Rojas, Óscar Fabián Rico, Gloria Nancy González y Hammer Alexis Lizarazo.

En relación con el caso de Alejandra Vaca Rojas, la Oficina de Control Interno estableció que el mismo se dio en el marco del cumplimiento de los requisitos definidos en el Manual de Funciones de la Entidad para el cargo Técnico para

Apoyo en Seguridad y Defensa Código 5.1 Grado 23 ubicado en el GIT. Servicios de Bienestar al Afiliado de la Subdirección de Prestaciones Sociales; sin embargo, la referida servidora nunca ejerció funciones en dicho grupo, generando un brecha en el ejercicio de sus actividades laborales del 16 de julio al 22 de agosto de 2025, fecha en la cual se emitió la Resolución N° 3838 por medio de la cual se realiza la reubicación de un empleo de la Planta Global de la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional, estableciendo en su artículo primero reubicar el empleo del GIT. Servicios de Bienestar al Afiliado a la Oficina Jurídica. Lo anterior, subsanando el vacío generado con el no cumplimiento del traslado inherente al encargo.

Adicionalmente, y en relación con la resolución de reubicación, la OCI estableció que a la servidora pública se le asignan funciones diferentes a las descritas para el cargo en la dependencia asignada, situación que contraviene lo establecido normativamente en relación con el diseño del empleo¹ público.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL CAJA DE SUELDOS DE RETIRO DE LA POLICÍA NACIONAL MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y REQUISITOS	Código	Página
			159/ 382
		Fecha	Versión
		Marzo 2015	0

III. EN QUE PROCESO PARTICIPA: DE APOYO- GESTION JURIDICA – OFICINA ASESORA JURIDICA.

IV. PROPOSITO PRINCIPAL DEL EMPLEO:
Brindar asistencia técnica y administrativa en la aplicación, actualización y operación de los procesos y procedimientos relacionados con las actividades de su área de desempeño.

V. FUNCIONES ESENCIALES DEL EMPLEO:

1. Ejecutar los procesos técnicos a su cargo.
2. Brindar apoyo técnico que permita mantener actualizadas las bases de datos existentes.
3. Proponer y recomendar nuevas técnicas para el mejoramiento de los procesos de la dependencia.
4. Elaborar proyectos de resolución dando cumplimiento a las sentencias judiciales.
5. Proyectar respuestas a los derechos de petición que sean elevados a la Entidad.
6. Aplicar los sistemas de información, clasificación, actualización, manejo y conservación de la información a cargo de la dependencia.
7. Apoyar a la Oficina en el trámite y respuesta de los oficios, comunicaciones y solicitudes relacionada con los aspectos de su competencia
8. Coordinar la recopilación de información y el envío de los informes solicitados por la Agencia Nacional de Defensa jurídica del Estado con relación al Sistema único de Información Litigiosa del Estado (LITIGOB).
9. Llevar y analizar el comportamiento estadístico de los recursos y demás requerimientos o acciones que se resuelven con el fin de diseñar estrategias de mejoramiento.
10. Garantizar la actualización de la información sistematizada y manual, relacionada con su área y presentar oportunamente los informes internos y externos que faciliten la toma de decisiones.
11. Cumplir las leyes, normas, políticas, procedimientos, planes y programas de la Entidad.
12. Elaborar los informes periódicos sobre el cumplimiento de planes, programas y actividades.
13. Desempeñar las demás funciones asignadas por el coordinador del grupo, de acuerdo con la naturaleza del cargo.

Fuente: Manual Específico de Funciones y Requisitos – CASUR – 2015

ARTÍCULO SEGUNDO. Las funciones por desarrollar en el empleo identificado con el ID 143 denominado **TÉCNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA, CÓDIGO 5-1, GRADO 23**, ubicado en la **OFICINA ASESORA JURÍDICA**, se asignarán relacionadas con la naturaleza y denominación del empleo, y de acuerdo con el área de desempeño, así:

I. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES

1. Proyectar para la firma las respuestas de derechos de petición que le sean asignados con relación a los servicios de la Entidad.
2. Proyectar respuestas de tutelas.
3. Apoyar al comité de conciliación
4. Guardar la debida reserva, confidencialidad y seguridad de la información.
5. Participar en la implementación del Sistema Integrado de Gestión (Sistema de Gestión de calidad, sistema de seguridad en la información) contribuyendo al cumplimiento de los planes y programas establecidos por la entidad, en el marco de los requisitos legales vigentes.
6. Desempeñar las demás funciones asignadas por la autoridad competente de acuerdo con el nivel, la naturaleza y el área de desempeño a su cargo.

Fuente: Resolución 3838 del 22 de Agosto de 2025

¹ Título III Artículo 19 Ley 909/2004

Por su parte, en los casos de Óscar Fabián Rico, Gloria Nancy González y Hammer Alexis Lizarazo, se evidenció la existencia de Manual Específico de Funciones aplicable a los empleos desempeñados en virtud del encargo, lo cual permite confirmar la adecuada correspondencia funcional del nombramiento efectuado.

B. Nombramientos en provisionalidad

En los casos analizados, Jesica Lorena Suárez, Lilia Rodríguez, Liliana Padilla, Luis Hernández, Brayan Romero y Luis Durán se verificó que los servidores cuentan con acto administrativo de nombramiento en provisionalidad (Resoluciones 3026 del 16/07/2025, 3350 del 30/07/2025, 3351 del 30/07/2025, 3352 del 30/07/2025 y 3353 del 30/07/2025).

El GIT. Talento Humano certificó que los servidores cumplen los requisitos mínimos, de acuerdo con el Manual Específico de Funciones aplicable a los empleos y las reubicaciones efectuadas mediante resoluciones 3980 del 27/08/2025, 3831 del 21/08/2025 y 3830 del 21/08/2025 se encuentran debidamente formalizadas.

En consecuencia, se evidenció el cumplimiento de los requisitos mínimos de experiencia, estudios y competencias, y se mantuvo la trazabilidad del proceso de provisión de los empleos.

C. Nombramientos ordinarios

En relación con el caso de Deisy Alejandra Parra Núñez, la Oficina de Control Interno estableció que el mismo se dio en el marco del cumplimiento de los requisitos definidos en el Manual de Funciones de la Entidad para el cargo Auxiliar de Servicios Código 6.1 Grado 18 ubicado en el GIT. Informática de la Oficina Asesora de Planeación e informática.

Sin embargo, nuevamente se evidencia que la servidora pública no ejerció labores asociadas al cargo para el cual fue nombrada; sino que por el contrario fue asignada, sin documento administrativo que así lo respaldará, al GIT. Comunicaciones Estratégicas y que la formalización se realizó sólo hasta el 27 de agosto de 2025 mediante Resolución N° 3955.

Adicionalmente, se determinó que las funciones asignadas a la servidora pública en el GIT. Comunicaciones Estratégicas no están contempladas en ninguno de los manuales de funciones y requisitos vigentes en la Entidad (Años 2015 y 2018). Este hecho identifica una posible desnaturalización de los empleos de la Entidad enmarcado en el nombramiento y reubicación de servidores públicos bajo funciones que no se encuentran aprobadas formalmente y que son definidas

temporalmente por parte de los Coordinadores de GIT. O del mismo GIT. Talento Humano, en contravía de lo definido en el inciso normativo indicado anteriormente.

CONCLUSIONES

1. Del seguimiento efectuado, se evidenció un incumplimiento reiterado por parte de determinados servidores públicos respecto de la obligación legal de diligenciar la Declaración de Bienes y Rentas, en contravención de la Ley 190 de 1995 y del Decreto 1083 de 2015. Esta omisión, además de constituir un incumplimiento formal de deberes funcionales, activa posibles responsabilidades disciplinarias e implica una afectación directa a los principios de transparencia y publicidad que orientan el ejercicio de la función pública.
2. Se identifican fallas en la documentación, soporte y formalización de decisiones administrativas, especialmente en los procesos relacionados con la habilitación de trabajo en casa y la designación de Coordinadores de los Grupos Internos de Trabajo, situaciones que afectan los principios de legalidad y transparencia.
3. Del seguimiento realizado se evidenció el incumplimiento del deber legal de evaluar a los servidores públicos con derechos de carrera administrativa, pese a los requerimientos efectuados por el GIT. Talento Humano. Esta omisión contraviene los artículos 38 y 39 de la Ley 909 de 2004, afecta la gestión del mérito y los derechos de los servidores, y configura una posible falta disciplinaria, por lo que resulta procedente el fortalecimiento de los controles internos y el traslado de los casos identificados al GIT. Control Interno Disciplinario.
4. La revisión del reporte de participación efectiva de la mujer en cargos directivos y de máximo nivel decisorio permitió establecer el cumplimiento material de los porcentajes exigidos por la Ley 581 de 2000.
5. En relación con el nombramiento de servidores públicos, se ha establecido que desde el GIT. Talento Humano se ha formalizado la práctica de realizar reubicaciones de personal, sin que las funciones asignadas se encuentren enmarcadas en los manuales de funciones aprobados por la Entidad, sino que, por el contrario, se definen de manera temporal por parte de los jefes directos de los servidores, en el marco de una denominada "adecuación de funciones" que incumplen los parámetros definidos por la Ley 909/2004.



RECOMENDACIONES

1. Fortalecer el sistema de control interno relacionado con el proceso de Gestión del Talento Humano a fin de garantizar el cumplimiento de las Declaraciones de Bienes y Rentas, incorporando alertas automáticas, seguimientos periódicos y protocolos de reporte inmediato al GIT. Control Interno Disciplinario. Esta medida contribuirá a asegurar la observancia plena de las exigencias establecidas en la Ley 190 de 1995, fortaleciendo la transparencia institucional.
2. Fortalecer los mecanismos de selección, evaluación y designación, garantizando que las decisiones relacionadas con la asignación de funciones de coordinación se ajusten estrictamente a los criterios de competencia, experiencia y perfil del cargo, de manera que se contribuya a un ejercicio de gestión organizacional más eficiente y transparente.
3. Asegurar que previo a efectuar encargos, el GIT. Talento Humano realice la reubicación formal del empleo y verifique la existencia del Manual Específico de Funciones aplicable, de manera que el encargo se efectúe sobre un empleo debidamente definido. Lo anterior, con el fin de evitar inconsistencias en la trazabilidad administrativa y mitigar riesgos de orden administrativo y disciplinario.

Elaboró:	
	
MARTHA YANETH MACHADO CASTILLO Profesional en Defensa	JAIRO ENRIQUE GÓMEZ CELIS Profesional Contratista - Abogado
Revisó y Aprobó:	
	Fecha de Elaboración: Diciembre 15 de 2025
SARA NILETH GONZÁLEZ SALCEDO Jefe Oficina de Control Interno	