

**MEMORANDO**

(150)

Bogotá D.C., junio 19 de 2026

**PARA:** **Dr. GUSTAVO QUINTERO ARDILA**  
Secretario Distrital de Gobierno**DE:** **JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO****ASUNTO:** Informe de Seguimiento al Cumplimiento de las Obligaciones Establecidas en la Directiva 015 de 2022 de la Procuraduría General de la Nación relacionadas con el fortalecimiento de la meritocracia, el empleo público y la gestión del talento humano en la Secretaría Distrital de Gobierno

Cordial saludo

De manera atenta, en cumplimiento con lo establecido en el Plan Anual de Auditoría Interna - PAAI, aprobado para la vigencia 2026, atentamente me permito remitir el Informe de Seguimiento al Cumplimiento de las Obligaciones Establecidas en la Directiva 015 de 2022 de la Procuraduría General de la Nación relacionadas con el fortalecimiento de la meritocracia, el empleo público y la gestión del talento humano en la Secretaría Distrital de Gobierno, correspondiente al segundo semestre de 2025, el cual arrojó los resultados que se adjuntan y que, en su conjunto, deben servir de insumo para el establecimiento de las acciones que conduzcan a resolver las causas de las situaciones detectadas, a prevenir eventos de riesgo, mejorar las operaciones institucionales y facilitar la toma de decisiones.

Este informe se da a conocer al señor Secretario en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 338 de 2019 “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Control Interno y se crea la Red Anticorrupción ARTÍCULO 1. PARÁGRAFO 1. Los informes de auditoría, seguimientos y evaluaciones tendrán como destinatario principal el representante legal de la entidad y el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno y/o Comité de Auditoría y/o Junta Directiva, y deberán ser remitidos al nominador cuando este lo requiera”.

Por lo anterior, la segunda línea de defensa dentro de su gestión de auto control deberá realizar el monitoreo y seguimiento a las observaciones producto de los informes generados por esta Oficina a fin de que se propongan las acciones para aprovechar las oportunidades de mejora y concretar medidas respecto recomendaciones sugeridas para cerrar las brechas identificadas, lo cual será objeto de verificación respecto de su adopción.

Finalmente, me permito manifestar que este informe se comunica a la Dirección de Gestión de Talento Humano y a la Dirección de Contratación, mediante Orfeo, y se encuentra publicado en la página web de la entidad (Enlace <https://www.gobiernobogota.gov.co/transparencia/planeacion-presupuesto-informes/informes-oficina-control-interno/otros-informes-consultas-a-bases-de-datos-o-sistemas-de-informacion/informes-de-ley-o-seguimiento> ). Agradecemos su oportuna gestión, con el objetivo de fortalecer el Sistema de Control Interno de la Entidad.

Cordialmente,

(ORIGINAL FIRMADO)

**LADY JOHANNA MEDINA MURILLO**

Jefe Oficina de Control Interno

**Anexo:** Informe Seguimiento Directiva 015 de 2022 PGN**Elaboró:** Alexa Ximena Lenes Rojas -Prof. Esp. OCI**Revisó/aprobó:** Lady Johanna Medina Murillo – Jefe OCI

**Informe de Seguimiento al Cumplimiento de las Obligaciones Establecidas en la Directiva 015 de 2022 de la Procuraduría General de la Nación relacionadas con el fortalecimiento de la meritocracia, el empleo público y la gestión del talento humano en la Secretaría Distrital de Gobierno**

**Destinatarios**

Doctor Gustavo Alberto Quintero Ardila – Secretario Distrital de Gobierno.  
Doctora Natalia María Chávez Navarrete – Directora de Gestión de Talento Humano  
Doctora Rubiela González González – Directora de Contratación

**1. Objetivos**

**1.1 Objetivo general**

Evaluar el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Directiva 015 de 30 agosto 2022 emitida por la Procuraduría General de la Nación (PGN) aplicables a la Secretaria Distrital de Gobierno, en lo relacionado con el fortalecimiento de la meritocracia, la gestión del empleo público y cumplimiento de las disposiciones en materia de talento humano.

**2. Alcance**

El seguimiento comprende la verificación del cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Directiva 015 de 30 agosto 2022 durante el periodo comprendido entre el 01 de julio y el 31 de diciembre de 2025. Cabe señalar que, con el fin de disponer de información actualizada y considerando que algunos procesos culminaban su ciclo en los primeros meses de 2026, se incorporaron datos correspondientes a la vigencia 2026, en aquellos casos en los que dicha información ya se encontraba disponible a la fecha de elaboración del presente seguimiento.

**3. Marco normativo o criterios del informe**

- ✓ Directiva 015 de 2022 “Obligaciones relacionadas con el fortalecimiento de la meritocracia, del empleo y de la función pública en el estado colombiano”.
- ✓ Circular Externa 020 de 2017, emitida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD)

**4. Equipo auditor:**

Alexa Ximena Lenes Rojas – Profesional Especializado

**5. Metodología**

La Oficina de Control Interno de la Secretaría Distrital de Gobierno recopiló la información remitida por la Dirección de Gestión del Talento Humano (DGTH) y la Dirección Jurídica, contrastando las obligaciones normativas establecidas en la Directiva 015 con las acciones y evidencias allegadas.

Se realizaron solicitudes de información mediante los memorandos Nos. 20261500145863 y 20261500145843 del 17 de abril de 2026 dirigidos a la Dirección de Contratación y a la Dirección de Gestión de Talento Humano, respectivamente

Se aplicaron los criterios de verificación documental de la información suministrada a través de memorandos 20264500150403 (22 de abril) de la Dirección de Contratación, y 20264100160003 (28 de abril) de la DGTH. Así mismo, se revisaron documentos publicados en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO), en el Banco Nacional de Listas de Elegibles (BNLE), en la página web de la entidad y en la intranet.

Se complementó información faltante, con la información suministrada a la Oficina de Control Interno por dependencias auditadas, con ocasión del seguimiento a la Circular Externa 010 De 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) por lo que corresponde a la Gestión de la Carrera Administrativa en lo Relacionado con Evaluación del Desempeño Laboral, Procesos de Provisión Transitoria de Empleos de Carrera Administrativa, Inscripción, Actualización y Cancelación del Registro Público de Carrera y Conformación de la Comisión de Personal. De dicho informe, se tomaron elementos como evidencia para el presente seguimiento.

### **Glosario y Siglas:**

**CNSC:** (Comisión Nacional del Servicio Civil) Órgano autónomo e independiente del Estado colombiano, de nivel nacional, encargado de administrar y vigilar la carrera administrativa de los servidores públicos. **DGTH:** Dirección de Gestión de Talento Humano.

**EDL APP:** (Evaluación del Desempeño Laboral) Herramienta gestionada por la CNSC para valorar el mérito, compromiso y metas de funcionarios públicos de carrera o en periodo de prueba.

**MATIZ: (Mejores prácticas de Aprendizaje institucional, Trabajo en equipo e Innovación para el Liderazgo y desarrollo de la ciudad)** Sistema de Gestión integrado de la entidad, diseñado para organizar, planear y controlar los procesos internos. Actúa como una herramienta para la administración de documentos, políticas y procedimientos institucionales, facilitando la transparencia y eficiencia en la gestión pública.

**OCI:** Oficina de Control Interno.

**OPEC:** (Oferta Pública de Empleos de Carrera) en el sistema **SIMO** es el listado oficial y detallado de las vacantes definitivas que las entidades públicas de Colombia necesitan cubrir, gestionado por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC.

**PGN:** Procuraduría General de la Nación.

**SDG:** Secretaría Distrital de Gobierno.

**SIMO:** (Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad) Plataforma tecnológica de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) en Colombia. Permite a los ciudadanos registrar su hoja de vida, cargar documentos y postularse a vacantes de empleo público por mérito.

**SIDEAP:** (Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública) es la herramienta tecnológica oficial en Bogotá para el registro, actualización y gestión de la información de servidores públicos y contratistas de las entidades distritales.

**SIGEP:** (Sistema de Información y Gestión del Empleo Público) Plataforma oficial gestionada por la Función Pública para consolidar, administrar y procesar información del talento humano y la estructura de las entidades estatales.

## **6. Periodo de ejecución**

Abril a junio de 2026

## **7. Desarrollo**

La Procuraduría General de la Nación, en ejercicio de las funciones preventivas y de vigilancia superior de la conducta oficial atribuidas por la Constitución Política y la ley, expidió la Directiva No. 015 del 30 de agosto de 2022, mediante la cual impartió lineamientos dirigidos a las entidades públicas del orden nacional y territorial para fortalecer la gestión del empleo público, la administración de la carrera administrativa y la observancia del principio constitucional del mérito.

La Directiva establece obligaciones relacionadas con la provisión de empleos públicos, el uso adecuado de las listas de elegibles, la gestión de vacantes definitivas y temporales, la evaluación del desempeño laboral, la actualización de la información en los sistemas oficiales de información del empleo público y el fortalecimiento de los mecanismos de control interno asociados a la administración del talento humano.

Su finalidad es promover la transparencia, la igualdad de oportunidades y la legalidad en el acceso y permanencia en el servicio público, previniendo situaciones que puedan afectar los principios que rigen la función administrativa y generar eventuales responsabilidades disciplinarias para los servidores públicos responsables de su cumplimiento.

De manera complementaria, la Directiva reitera la obligación de registrar y mantener actualizada la información relacionada con servidores públicos y contratistas en los sistemas oficiales dispuestos para tal fin. En este sentido, resulta pertinente señalar que, en el ámbito distrital, la Administración cuenta con el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública – SIDEAP, herramienta articulada con el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, en virtud del Convenio Interadministrativo de Delegación No. 096 de 2015 suscrito entre el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

En atención a lo anterior, la Oficina de Control Interno adelantó el presente seguimiento con el propósito de verificar el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Directiva 015 de 2022 por parte de la Secretaría Distrital de Gobierno, evaluando las acciones implementadas por las dependencias responsables y verificando la existencia de controles orientados a garantizar la aplicación de los principios de mérito, transparencia, igualdad y publicidad en la gestión del talento humano.

El ejercicio se desarrolla en el marco de los roles de evaluación independiente y enfoque hacia la prevención asignados a las Oficinas de Control Interno por la Ley 87 de 1993 y el Decreto 648 de 2017, contribuyendo al fortalecimiento del Sistema de Control Interno y a la mejora continua de los procesos asociados a la gestión del empleo público en la entidad.

### **7.1 Obligaciones de las entidades, relacionadas con los procesos de selección que realiza la Comisión Nacional del Civil**

#### **7.1.1 Reporte y actualización de la información de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) en SIMO**

En relación con la obligación de reportar y actualizar la información de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, respecto de los empleos que se encuentran en vacancia definitiva, la Oficina de Control Interno verificó la información suministrada por la Dirección de Gestión de Talento Humano mediante memorando No. 20264100160003, emitido en respuesta a la solicitud de información realizada mediante radicado No. 20261500145843.

Como soporte de cumplimiento, la Dirección de Gestión de Talento Humano remitió evidencias de las OPEC registradas por la Secretaría Distrital de Gobierno en el aplicativo SIMO.

Adicionalmente, la Oficina de Control Interno tomó como referencia los resultados obtenidos en el seguimiento realizado al cumplimiento de la Circular Externa 010 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en el cual se efectuaron verificaciones directamente en el aplicativo SIMO sobre una muestra de empleos objeto de provisión mediante concurso de méritos.

Cuadro No. 1 – Verificación de registros OPEC en SIMO

OPEC	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO	TOTAL VACANTES
205961	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	15	1
205975	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	18	3
205994	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	15	1
206005	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	13	17
206020	TÉCNICO OPERATIVO	314	19	2
206026	CONDUCTOR	480	13	3

Fuente: Extraído del Informe de Seguimiento al cumplimiento de los lineamientos de la Circular Externa 010 de 2020 de CNSC, radicado 20261500194103 de 26-05-2026

Como resultado de la verificación realizada, se evidenció que la totalidad de los empleos revisados en la muestra se encuentran registrados ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, observándose cumplimiento de la obligación relacionada con el reporte de vacantes definitivas a través de la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC.

Respecto de la obligación relacionada con la planeación efectiva y el desarrollo oportuno de los procesos de selección por mérito, se evidenció que la entidad no tiene actualmente procesos de selección en etapa de estructuración o convocatoria, toda vez que el proceso de selección más reciente corresponde al Proceso No. 2498 de 2023, el cual continúa vigente y cuenta con listas de elegibles en firme hasta los meses de julio y diciembre de 2026.

Así mismo, se evidenció que mediante oficio No. 20264100144951 del 17 de marzo de 2026, la Dirección de Gestión de Talento Humano remitió a la Comisión Nacional del Servicio Civil información actualizada sobre el estado de provisión de los empleos de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Gobierno, incluyendo la identificación de cargos provistos mediante carrera administrativa, encargo, nombramiento provisional, libre nombramiento y remoción, así como el número de vacantes existentes por empleo.

De acuerdo con la información revisada, se evidencian acciones orientadas al cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Directiva 015 de 2022 relacionadas con el reporte de vacantes definitivas y la articulación con la Comisión Nacional del Servicio Civil para la administración de los procesos de selección.

La información verificada permite concluir que la entidad mantiene actualizada la información requerida por la CNSC respecto de los empleos de carrera administrativa y su estado de provisión, situación que contribuye al fortalecimiento de los principios de mérito, transparencia y publicidad que rigen el empleo público.

Igualmente, se observó que la Secretaría Distrital de Gobierno continúa haciendo uso de las listas de elegibles derivadas del Proceso de Selección No. 2498 de 2023, mecanismo que constituye el instrumento preferente para la provisión definitiva de empleos de carrera administrativa y que se encuentra alineado con los lineamientos impartidos por la Procuraduría General de la Nación en la Directiva 015 de 2022.

### 7.1.2 Planeación de concursos de mérito

En relación con la obligación de adelantar acciones orientadas a la planeación de los procesos de selección para la provisión definitiva de empleos de carrera administrativa, se evidenció que actualmente la Secretaría Distrital de Gobierno no tiene proyectada la apertura de un nuevo concurso de méritos.

Lo anterior obedece a que la entidad participó en el Proceso de Selección No. 2394 de 2023, en el marco del Concurso Distrito Capital 5, del cual se derivaron listas de elegibles para diferentes empleos de carrera administrativa de la entidad. Dichas listas adquirieron firmeza durante los meses de julio y diciembre de 2024 y mantienen su vigencia hasta los meses de julio y diciembre de 2026, respectivamente.

En este sentido, la Secretaría Distrital de Gobierno continúa haciendo uso de las listas de elegibles vigentes para la provisión definitiva de vacantes de carrera administrativa, conforme a los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil y la normativa aplicable.

Por otra parte, se evidenció que mediante oficio No. 20264100144951 del 17 de marzo de 2026, la Dirección de Gestión de Talento Humano informó a la Comisión Nacional del Servicio Civil el estado de provisión de los empleos de la planta de personal y manifestó que, a la fecha de la comunicación, la entidad no contaba con Certificado de Disponibilidad Presupuestal destinado a financiar un nuevo proceso de selección.

Es importante señalar que la oportunidad en la planeación, financiación y ejecución del Proceso de Selección No. 2394 de 2023 fue objeto de verificación en ejercicios de seguimiento anteriores, en los cuales se evidenció que las actuaciones adelantadas por la entidad permitieron la participación en el concurso y la conformación de listas de elegibles para la provisión de vacantes definitivas.

De acuerdo con la información revisada, no se evidencian situaciones que permitan inferir incumplimientos frente a las obligaciones establecidas en la Directiva 015 de 2022 relacionadas con la planeación de concursos de mérito, toda vez que la entidad dispone actualmente de listas de elegibles vigentes derivadas del último proceso de selección adelantado con la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Así mismo, se observó que la Secretaría Distrital de Gobierno mantiene comunicación con la CNSC respecto del estado de provisión de los empleos de carrera administrativa y de las condiciones requeridas para la eventual estructuración de futuros procesos de selección.

No obstante, se recomienda a la Dirección de Gestión de Talento Humano continuar monitoreando el comportamiento de las vacantes definitivas y la vigencia de las listas de elegibles actualmente existentes, con el fin de identificar oportunamente la necesidad de adelantar nuevas gestiones ante la Comisión Nacional del Servicio Civil que garanticen la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa bajo los principios de mérito, igualdad y transparencia.

### 7.1.2 Uso de lista de elegibles

En cumplimiento de lo dispuesto en la Directiva 015 de 2022, relacionada con la provisión de empleos de carrera administrativa mediante el uso de listas de elegibles en estricto orden de mérito, la Oficina de Control Interno realizó la verificación de una muestra de cinco (5) OPEC ofertadas por la Secretaría Distrital de Gobierno en el marco del Concurso Distrito Capital 5.

Para tal efecto, se efectuó la revisión de la información registrada en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO), las listas de elegibles publicadas en el Banco Nacional de Listas de Elegibles (BNLE), los actos administrativos de nombramiento y posesión expedidos por la entidad, así como la información complementaria suministrada por la Dirección de Gestión de Talento Humano.

La muestra seleccionada fue la siguiente:

Tabla No. 2. Verificación del uso de listas de elegibles

CÓDIGO OPEC	PROCESO CONCURSO MÉRITOS	MODALIDAD DE OFERTA PARA EL CARGO	CARGO	GRADO	CÓDIGIO
205967	2498 de 2023	Ascenso	Profesional Universitario	11	219

206000	2499 de 2023	Abierto	Profesional Universitario	15	219
206007	2500 de 2023	Abierto	Profesional Universitario	11	219
206025	2501 de 2023	Abierto	Secretario	19	440
206028	2502 de 2023	Abierto	Auxiliar administrativo	13	407

Fuente: Información extraída de SIMO-CNSC.

Tras la revisión en el Banco de Listas de Elegibles (BLE) se confrontó con los actos administrativos respectivos, confirmando la ubicación de los aspirantes conforme a la norma. La posesión de los candidatos según las vacantes ofertadas en el concurso como vacantes se dio de acuerdo con lo establecido.

Respecto a la transformación de empleos de carrera administrativa a empleos de libre nombramiento y remoción, dentro del alcance del presente seguimiento no se evidenció tal situación.

Para el análisis del correcto uso de elegibles, se seleccionó una persona de las que conforman la lista de elegibles, de cada una de las OPEC. Se procedió así, a consultar en SIMO, cada una de las OPEC, verificando cuántas plazas se encontraban ofertadas. Posteriormente, se consultó en el BNLE, (<https://bnle.cnsc.gov.co/bnle-listas/bnle-listas-consulta-general>) en Histórico de proceso de Distrito 5 (gobierno) cada una de las OPEC a revisar.

Tras seleccionar una de las cédulas en cada caso, se encontró la siguiente situación:

OPEC	OBSERVACIÓN INICIAL OCI	SOLICITUD DE ACLARACIÓN A DGTH	ANÁLISIS Y CONCLUSIÓN DE LA OCI
205967 Profesional Universitario 219 Grado 11	Según consulta realizada en SIMO, se evidencia que se ofertaron dos vacantes para la OPEC 205967. Al consultar en el BNLE la misma OPEC, se observa la Resol 14058 del 29-07-2024. "Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer dos (2) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado PROFESIONAL UNIVERSITARIO, Código 219, Grado 11, identificado con el Código OPEC No. 205967, perteneciente al Sistema General de Carrera Administrativa SECRETARIA DISTRITAL DE GOBIERNO DE BOGOTÁ D.C - PROCESO DE SELECCIÓN ASCENSO, y se declara(n) desierto(s) una (1) vacante(s) definitiva(s) del mismo empleo en el marco del Proceso de Selección Distrito Capital 5". La posesión de una persona en ese cargo se evidencia el 02 de diciembre de 2024. Según lo anterior, se proveyó sólo una de las dos vacantes ofertada; pese a esto en el Plan de vacantes publicado en MATIZ, del 30 de enero de 2026 publicado en MATIZ, se observan aún dos (2) vacantes para esta OPEC.	Se solicita revisión del caso específico, según trazabilidad en DGTH, para aclaración de vacantes.	La DGTH reporta que esta OPEC 205967 se encuentra relacionada con la OPEC 206007, mediante ficha de la página 343 de la Resolución 330 de 2023 (PU-101PA). En esta ficha se observan 9 cargos. Dos vacantes se ofrecieron por modalidad ascenso; al declararse una de ellas desierta, la otra pasó a ofrecerse en modalidad abierto (OPEC 206007). En cuanto al hecho de que en el Plan de vacantes se observen dos vacantes por la OPEC 205967 a enero de 2026, la DGTH manifiesta que se debe a que en el Plan de vacantes se detalla cada una de las OPEC con <b>las vacantes ofrecidas en el momento del concurso</b> , mas no se detalla cuántas plazas se encuentran vacantes por cada OPEC, a la fecha de elaboración del Plan. El plan sólo detalla el número de vacantes actuales por nivel y denominación del cargo. La OCI concluye que el uso de la lista se dio de conformidad con la normatividad.
206000 Profesional Universitario 219 grado 15	Se observa que el orden de nombramiento se vio afectada por registro de derogatoria. La auditoría seleccionará una cédula para verificación puntual.	Remitir soportes de derogatoria de nombramiento de MARIA CRISTINA DUARTE TOLOSA con CC 52****28.	Se remite Resolución DPS-0404 del 02 de julio de 2025, como soporte de la derogatoria del nombramiento, debidamente firmada por Representante Legal de la entidad. La OCI concluye que el uso de la lista se dio de conformidad con la normatividad.
206007 Profesional Universitario 219 Grado 15	La OPEC 206007 se ofertó para dos (2) vacantes; Se observa actividad en nueve (9) personas de las cuales, se observan ocho (8) posesiones, sin novedad de renuncia o derogatoria.	-Se solicita a DGTH revisión del caso específico. Según trazabilidad de provisión del empleo con OPEC 206007 remitir soporte que motiva las ocho (8) posesiones registradas sin novedad de retiro, renuncia o derogatoria para la	Esta OPEC 206007 se encuentra relacionada con la OPEC 205967, mediante ficha de la página 343 de la Resolución 330 de 2023 (PU-101PA). Si bien en la OPEC 206007 se ofertaron dos vacantes, una vacante de modalidad

		OPEC con dos (2) vacantes. -Se solicita Remitir soportes de derogatoria de nombramiento de PAULA NATALIA GUARNIZO MUÑOZ, con cédula 10*****13.	ascenso (OPEC 205967) se declaró desierta, pasando a surtirse por modalidad <i>abierto</i> en esta OPEC. Adicionalmente, posterior a la realización del concurso, se generaron cinco vacantes definitivas, que, por equivalencia se han surtido en este cargo. DGTH reporta que, debido al surgimiento de vacantes definitivas posteriores al concurso, se realizan posesiones por equivalencia de cargos o movilidad. Estas situaciones son realizadas tras autorización de la Comisión Nacional del Servicio Civil. Respecto a la afectación de nombramientos en el orden de la lista de elegibles, la DGTH remite la Resolución DPS-0124 del 18 de febrero de 2025, como soporte de la derogatoria del nombramiento, debidamente firmada por Representante Legal de la entidad. La OCI concluye que el uso de la lista se dio de conformidad con la normatividad.
206025 Secretario 440 Grado 19	Se observa que el orden de nombramiento se vio afectada por registro de derogatoria. La auditoría seleccionará una cédula para verificación puntual. Remitir soportes de derogatoria de nombramiento de de NANCY YURANI RUBIANO CRUZ con cédula 53****77.	Se solicita a DGTH remitir soportes de derogatoria de nombramiento de NANCY YURANI RUBIANO CRUZ con cédula 53****77.	Se remite Resolución DPS-0679 del 22 de septiembre de 2025, como soporte de la derogatoria del nombramiento, debidamente firmada por Representante Legal de la entidad. La OCI concluye que el uso de la lista se dio de conformidad con la normatividad.
206028 Auxiliar administrativo 407 Grado 13	La OPEC 206028 se ofertó para tres (3) vacantes; no obstante, se observa novedades respecto de 14 personas, y de ellas se observan nueve (9) posesiones, sin novedad de renuncia o derogatoria.	-Se solicita a DGTH revisión del caso específico. Según trazabilidad de provisión del empleo con OPEC 206028 remitir soporte que motiva las nueve (9) posesiones registradas sin novedad de retiro, renuncia o derogatoria para la OPEC con tres (3) vacantes. -Remitir soportes de derogatoria de nombramiento de ADRIANA MARIA QUINTERO LOPEZ, con cédula 10*****15.	DGTH reporta que debido al surgimiento de vacantes definitivas posteriores al concurso, se realizan posesiones por equivalencia de cargos o movilidad. Estas situaciones son realizadas tras autorización de la Comisión Nacional del Servicio Civil. Se remite Resolución DPS-0392 del 17 de junio de 2025, como soporte de la derogatoria del nombramiento, debidamente firmada por Representante Legal de la entidad. La OCI concluye que el uso de la lista se dio de conformidad con la normatividad.

Fuente: Elaboración propia de la auditoría de la OCI, con base en información suministrada por la DGTH

Durante la revisión se identificaron situaciones que requerían validación adicional, relacionadas principalmente con diferencias entre el número de vacantes inicialmente ofertadas y el número de posesiones registradas, derogatorias de nombramientos y provisión de vacantes adicionales derivadas de listas de elegibles vigentes.

Con el propósito de aclarar dichas situaciones, la Oficina de Control Interno solicitó información complementaria a la Dirección de Gestión de Talento Humano, la cual fue analizada en reunión de trabajo realizada el 2 de junio de 2026 y mediante la revisión de los soportes documentales allegados.

Como resultado de la verificación se evidenció que:

- Las derogatorias de nombramiento observadas en la muestra se encontraban debidamente soportadas mediante los correspondientes actos administrativos expedidos por la entidad.
- Las diferencias identificadas entre algunas OPEC y el número de posesiones registradas obedecieron a situaciones asociadas a vacantes declaradas desiertas, utilización de listas de elegibles vigentes, equivalencias de empleo y provisión de vacantes definitivas surgidas con posterioridad al proceso de selección.

- Las actuaciones adelantadas por la entidad se encontraron soportadas en las autorizaciones y lineamientos emitidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil para la utilización de listas de elegibles y provisión de vacantes adicionales.
- No se evidenciaron situaciones relacionadas con la transformación de empleos de carrera administrativa en empleos de libre nombramiento y remoción dentro del alcance del presente seguimiento.

En consecuencia, la Oficina de Control Interno concluye que, para la muestra evaluada, la Secretaría Distrital de Gobierno realizó el uso de las listas de elegibles de conformidad con la normativa vigente, observando el orden de mérito y garantizando la trazabilidad de las actuaciones asociadas a la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa.

Así mismo, no se identificaron situaciones que permitan inferir incumplimientos a las obligaciones establecidas en la Directiva 015 de 2022 relacionadas con el uso de listas de elegibles, el principio de mérito o la provisión definitiva de los empleos objeto de revisión.

No obstante, se recomienda a la Dirección de Gestión de Talento Humano continuar fortaleciendo los mecanismos de archivo, conservación y trazabilidad de los soportes asociados a nombramientos, derogatorias, renunciaciones, equivalencias y autorizaciones emitidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil, con el fin de facilitar futuras verificaciones y garantizar la transparencia de los procesos de provisión de empleos.

### **7.1.3 Actualización de Manuales de Funciones**

En relación con la obligación de mantener actualizados los manuales específicos de funciones y competencias laborales, garantizando su coherencia con la estructura organizacional, la planta de personal y los procesos de selección adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, la Oficina de Control Interno verificó la información suministrada por la Dirección de Gestión de Talento Humano.

De acuerdo con la información remitida, la entidad no cuenta actualmente con convocatorias activas en desarrollo a través del Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO, toda vez que el último proceso de selección adelantado corresponde al Concurso Distrito Capital 5, cuyas listas de elegibles continúan vigentes.

Así mismo, se evidenció que mediante oficio No. 20264100144951 del 17 de marzo de 2026, la Dirección de Gestión de Talento Humano informó a la Comisión Nacional del Servicio Civil las actualizaciones realizadas al Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la Secretaría Distrital de Gobierno, remitiendo las siguientes resoluciones modificatorias:

- ❖ Resolución 0330 del 15 de mayo de 2023
- ❖ Resolución 548 del 08 de julio de 2024
- ❖ Resolución 0360 del 29 de mayo de 2025
- ❖ Resolución 0799 del 18 de noviembre de 2025

### **7.1.4 Conformación de las Comisiones de Personal al interior de la entidad**

En relación con la obligación de conformar y mantener en funcionamiento la Comisión de Personal, la Oficina de Control Interno verificó la documentación aportada por la Dirección de Gestión de Talento Humano, evidenciando que mediante Resolución No. 0502 del 29 de julio de 2025 se conformó la Comisión de Personal de la Secretaría Distrital de Gobierno para el periodo 2025-2027.

Posteriormente, mediante Resolución No. 0779 del 29 de octubre de 2025, se efectuó una modificación parcial relacionada con la designación de los representantes de la administración ante dicha instancia.

Así mismo, se verificaron los resultados obtenidos en los seguimientos realizados por la Oficina de Control Interno al cumplimiento de la Circular Externa 010 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en los cuales se evaluó el proceso de conformación de la Comisión de Personal.

De acuerdo con las verificaciones efectuadas, se evidenció que la Comisión de Personal se encuentra formalmente conformada para el periodo correspondiente y que su integración cumple con los criterios de representación establecidos en la normativa vigente.

Igualmente, se observó que el proceso de elección de los representantes de los servidores públicos contó con mecanismos de divulgación, participación y publicidad, evidenciándose la existencia de convocatorias, actas de escrutinio y divulgación de resultados, aspectos que permiten dar cumplimiento a los principios de transparencia y participación democrática que rigen este tipo de procesos.

No obstante, la Oficina de Control Interno reitera la recomendación formulada en ejercicios anteriores relacionada con la actualización del Reglamento Interno de la Comisión de Personal, actualmente adoptado mediante Resolución No. 0467 de 2007, con el fin de armonizar su contenido con las disposiciones vigentes del Decreto 1083 de 2015, los lineamientos emitidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil y las dinámicas actuales de funcionamiento de la entidad.

Lo anterior contribuirá a fortalecer la seguridad jurídica de las actuaciones adelantadas por la Comisión de Personal y garantizar la aplicación uniforme de las disposiciones que regulan su funcionamiento.

### **7.1.5 Aplicación de normativa vigente al iniciar y culminar los procesos de selección abiertos y de ascenso**

La Oficina de Control Interno verificó la información relacionada con el Proceso de Selección No. 2498 de 2023 adelantado por la Secretaría Distrital de Gobierno en el marco del Concurso Distrito Capital 5, tanto para la modalidad de ascenso como para la modalidad abierta.

Con fundamento en la información suministrada por la Dirección de Gestión de Talento Humano y las verificaciones efectuadas en el marco del presente seguimiento, se evidenció que las actuaciones relacionadas con el Proceso de Selección No. 2498 de 2023 se desarrollaron conforme a los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil y la normativa aplicable en materia de carrera administrativa.

Así mismo, las verificaciones realizadas sobre el uso de listas de elegibles, nombramientos, posesiones, derogatorias y provisión de vacantes permitieron evidenciar que las actuaciones adelantadas por la entidad cuentan con soporte documental y se ajustan a los procedimientos establecidos para la provisión definitiva de empleos de carrera administrativa.

En consecuencia, para los aspectos evaluados dentro del alcance del presente seguimiento, no se evidenciaron situaciones que permitan inferir incumplimientos a las disposiciones establecidas en la Directiva 015 de 2022 relacionadas con el desarrollo de procesos de selección abiertos y de ascenso.

## **7.2 Obligaciones de las entidades encargadas de la aplicación de normas de carrera administrativa**

### **7.2.1. Evaluación de desempeño**

La Oficina de Control Interno verificó el cumplimiento de las obligaciones relacionadas con la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos de la Secretaría Distrital de Gobierno, en el marco de las disposiciones establecidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil y los lineamientos contenidos en la Directiva 015 de 2022 de la Procuraduría General de la Nación.

Para tal efecto, se analizó la información suministrada por la Dirección de Gestión de Talento Humano correspondiente al archivo denominado "Reporte de Evaluaciones 2025-2026", efectuando la depuración de los registros asociados a

servidores que, por su situación administrativa o por encontrarse en período de prueba, no estaban obligados a contar con evaluación definitiva para el período objeto de análisis.

Como resultado de dicho ejercicio se determinó un universo de ochocientos setenta y tres (873) servidores públicos sujetos a evaluación del desempeño laboral para el período 2025-2026.

### Omisión en el registro de evaluaciones del desempeño

Durante la revisión efectuada se evidenció que algunos servidores no registraban evaluación definitiva en el aplicativo EDL APP. Frente a esta situación, la Dirección de Gestión de Talento Humano informó diversas circunstancias asociadas a novedades administrativas, situaciones particulares de los servidores y ajustes requeridos en el aplicativo.

No obstante, una vez analizadas las observaciones remitidas por la dependencia, la Oficina de Control Interno identificó que veinticinco (25) servidores no registran evaluación definitiva ni presentan una justificación suficiente que permita explicar la ausencia de dicho registro.

Tabla No. 3. Servidores sin evaluación registrada o sin justificación suficiente

NOMBRE	UBICACIÓN	CALIFICACIÓN DEFINITIVA 2025-2026	OBSERVACIÓN
Nelson Rubén Zapata Carmona	Alcaldía Local de Fontibón	NO	No registra calificación definitiva correspondiente al período 2025-2026.
Gabriel Arturo García Betancourt	Alcaldía Local de Engativá	NO	No registra calificación definitiva correspondiente al período 2025-2026.
Ana Mayerly Camargo Mateus	Alcaldía Local de Suba	NO	No registra calificación definitiva correspondiente al período 2025-2026.
Sebastián Pérez Ayala	Alcaldía Local de Rafael Uribe Uribe	NO	No se evidenció la concertación de compromisos laborales para el período de evaluación vigente.
Jhon Fredi Jaramillo Parra	Alcaldía Local de Ciudad Bolívar	NO	No se evidenció la concertación de compromisos laborales para el período de evaluación vigente.
Aníbal Morales Vega	Alcaldía Local de Sumapaz	NO	No se evidenció la concertación de compromisos laborales para el período de evaluación vigente.
Edgar Antonio Reinoso Quitián	Alcaldía Local de Sumapaz	NO	No se evidenció la concertación de compromisos laborales para el período de evaluación vigente.
Santiago Felipe Pacheco Pájaro	Alcaldía Local de Sumapaz	NO	No se evidenció la concertación de compromisos laborales para el período de evaluación vigente.
Andrés Fernando Zuluaga Franco	Dirección para la Gestión Políciva	NO	No registra calificación definitiva correspondiente al período 2025-2026.
Laura Carolina Prieto Medina	Dirección para la Gestión Políciva	NO	No registra calificación definitiva correspondiente al período 2025-2026.
Luis Javier Ávila Tordecilla	Dirección para la Gestión Políciva	NO	No registra calificación definitiva correspondiente al período 2025-2026.
Diana Marcela Quiroz Figueroa	Dirección para la Gestión Políciva	NO	No registra calificación definitiva correspondiente al período 2025-2026.
Cindy Marcela Mora Herrera	Dirección para la Gestión Políciva	NO	No registra calificación definitiva correspondiente al período 2025-2026.
Claudia Marcela Suárez Jiménez	Dirección de Derechos Humanos	NO	No se evidenció la concertación de compromisos laborales para el período de evaluación vigente.
Yeimy Ivonne	Dirección de Derechos	NO	Se evidenciaron dificultades asociadas a la habilitación del aplicativo, las cuales requirieron ajustes posteriores por parte de la

García Parra	Humanos		Comisión Nacional del Servicio Civil.
Luis Clemente Perilla Castañeda	Dirección Administrativa	NO	No se evidenció la concertación de compromisos laborales para el período de evaluación vigente.
Juan José Ensuncho Cantillo	Dirección de Tecnologías e Información	NO	No se evidenció la concertación de compromisos laborales para el período de evaluación vigente.
David Ricardo Gallo Romero	Dirección de Tecnologías e Información	NO	No registra calificación definitiva correspondiente al período 2025-2026.
Deynis Adriana Roa Díaz	Dirección de Tecnologías e Información	NO	No registra calificación definitiva correspondiente al período 2025-2026.
Diana Marcela Ruiz Molano	Dirección para la Gestión Administrativa Especial de Policía	NO	No registra calificación definitiva correspondiente al período 2025-2026.
Mileny Panqueva Penagos	Alcaldía Local de Suba	NO	No registra calificación definitiva correspondiente al período 2025-2026.
Martha Saavedra Rodríguez	Dirección para la Gestión Administrativa Especial de Policía	NO	No registra calificación definitiva correspondiente al período 2025-2026.
Luis Ignacio Vargas López	Alcaldía Local de Engativá	NO	Se evidenció que el servidor no registra evaluación correspondiente al período 2025-2026. Adicionalmente, presenta antecedentes de evaluación insatisfactoria en el período anterior.
Pedro Darío Álvarez Castañeda	Alcaldía Local de Suba	NO	No registra calificación definitiva correspondiente al período 2025-2026.
Héctor Iván Ramírez Ramírez	Alcaldía Local de Tunjuelito	NO	No registra calificación definitiva correspondiente al período 2025-2026.

Fuente: Extraído de información suministrada por la DGTH. Se conservan en la última página las observaciones que fueron registradas por la DGTH.

Así las cosas, se evidenció que el 97,13% de los servidores sujetos a evaluación cuentan con registro de evaluación o presentan una justificación documentada de su situación, mientras que el 2,87% restante corresponde a casos que requieren validación y gestión por parte de la Dirección de Gestión de Talento Humano.

La ausencia de evaluación del desempeño afecta la adecuada aplicación de los principios de mérito, seguimiento a la gestión y desarrollo del talento humano, limitando la disponibilidad de información para la toma de decisiones relacionadas con el desempeño institucional y la gestión del empleo público.

#### Inconsistencias en evaluación de desempeño:

Dentro de los empleados activos de la entidad que registran fecha de vinculación anterior a la vigencia evaluada, se identificaron tres (3) casos en los cuales la fecha de evaluación registrada corresponde a períodos anteriores al que debía ser objeto de evaluación, sin que se evidenciaran observaciones o aclaraciones que justificaran dicha situación.

Tabla No. 4. Casos con inconsistencias en la fecha de evaluación registrada

NOMBRE	CÉDULA	UBICACIÓN	DENOMINACIÓN DEL CARGO ACTUAL	FECHA INGRESO A ESTA SECRETARIA	TIPO DE PROVISIÓN	CALIFICACIÓN DEFINITIVA 2025-2026	FECHA DE EVALUACIÓN
--------	--------	-----------	-------------------------------------	--	----------------------	---	------------------------

SANTANA MEDINA MONICA ISABEL	52*****91	ALCALDÍA LOCAL DE SAN CRISTOBAL	INSPEC POLICÍA URB CAT ESP Y 1 CAT	5/3/2021	EN CARRERA	SI	16/2/2025
GARCIA RODRIGUEZ CLAUDIA MARCELA	39*****86	ALCALDÍA LOCAL DE BOSA	TÉCNICO OPERATIVO	2/7/1999	EN CARRERA	SI	19/2/2024
FIGUEROA GUERRA DIEGO FERNANDO	80*****71	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	JEFE DE OFICINA ASESORA	23/8/2024	LIBRE NOMBRAMIENTO	SI	12/8/2025

Fuente: Extraído de información suministrada por la DGTH

La situación descrita evidencia la necesidad de fortalecer los mecanismos de validación y control de calidad de la información registrada en el aplicativo EDL APP, con el fin de garantizar la confiabilidad, integridad y consistencia de los datos asociados al proceso de evaluación del desempeño. Considerando que conforme a la fecha de ingreso de los anteriores servidores, estos deberían contar con registro de evaluación en el año 2026.

#### Oportunidad en evaluación de desempeño

Con relación a la oportunidad en el registro de las evaluaciones del desempeño, la Oficina de Control Interno verificó los plazos establecidos para la formalización de las evaluaciones correspondientes al período analizado.

Como resultado de la revisión, se identificaron sesenta y cuatro (64) registros realizados de manera extemporánea. De estos casos, la Dirección de Gestión de Talento Humano aportó justificaciones relacionadas con fallas técnicas, incidencias en el aplicativo o situaciones administrativas para catorce (14) registros.

No obstante, cincuenta (50) casos presentan registro extemporáneo sin que se evidencie justificación suficiente que permita acreditar el cumplimiento oportuno de la obligación.

Tabla No. 5. Evaluaciones del desempeño registradas extemporáneamente sin justificación

NOMBRE	FECHA EVALUACIÓN	OBSERVACIONES
Juan Carlos Guarín Ferrer	23/02/2026	Sin observaciones.
María Victoria Forero Guerrero	31/03/2026	No se evidenció reporte a la Dirección de Gestión de Talento Humano sobre dificultades para realizar la evaluación del desempeño.
Julián René Rengifo Niño	23/02/2026	No se evidenció la concertación de compromisos laborales para el período de evaluación vigente.
Fabiola Vásquez Pedraza	23/02/2026	No se evidenció la concertación de compromisos laborales para el período de evaluación vigente.
Yineth Bohórquez Pinto	26/02/2026	Sin observaciones.
Karen Lorena Yepes González	18/03/2026	No se evidenció la concertación de compromisos laborales para el período vigente ni el registro de evaluación correspondiente al período 2025-2026.
Santiago Andrés Vásquez del Río	04/03/2026	Sin observaciones.
Sandra Liliana Corredor	24/02/2026	No se evidenció la concertación de compromisos laborales para el

Buitrago		período de evaluación vigente.
Stella Peñuela Medellín	10/04/2026	No se evidenció la concertación de compromisos laborales para el período vigente ni el registro de evaluación correspondiente al período 2025-2026.
Wendy Marcela Mosquera Valoyes	11/03/2026	No se evidenció la concertación de compromisos laborales para el período de evaluación vigente.
Julián David Pérez Ríos	10/03/2026	Sin observaciones.
Martín Fernando Ricaurte Pardo	24/02/2026	No se evidenció la concertación de compromisos laborales para el período de evaluación vigente.
Ginna Paola Quintero Scipa	08/03/2026	No se evidenció la concertación de compromisos laborales para el período de evaluación vigente.
Anabelly Barrera Torres	08/03/2026	No se evidenció la concertación de compromisos laborales para el período de evaluación vigente.
Fabián Antonio Vergara Mendoza	23/02/2026	No se evidenció la concertación de compromisos laborales para el período de evaluación vigente.
Jaime Alfonso Ramírez Calderón	08/03/2026	No se evidenció la concertación de compromisos laborales para el período de evaluación vigente.
Benjamín Moreno Hoyos	08/03/2026	No se evidenció la concertación de compromisos laborales para el período de evaluación vigente.
Diego Fernando Batero Manso	08/03/2026	No se evidenció la concertación de compromisos laborales para el período de evaluación vigente.
Luis Alfredo Zamudio Pulido	09/03/2026	No se evidenció la concertación de compromisos laborales para el período de evaluación vigente.
Marlon Humberto Ospina Muñoz	08/03/2026	No se evidenció la concertación de compromisos laborales para el período de evaluación vigente.
Javier Enrique Piñeros Baquero	08/03/2026	No se evidenció la concertación de compromisos laborales para el período de evaluación vigente.
Lilibeth Astrid Barrios Mashud	08/03/2026	No se evidenció la concertación de compromisos laborales para el período de evaluación vigente.
Carolina Pérez Viscaino	08/03/2026	No se evidenció la concertación de compromisos laborales para el período de evaluación vigente.
William Camilo Jiménez Garzón	08/03/2026	No se evidenció la concertación de compromisos laborales para el período de evaluación vigente.
Paula Andrea Villota Delgado	12/03/2026	No se evidenció la concertación de compromisos laborales para el período de evaluación vigente.
Deivis Kadir Merchán Pinto	08/03/2026	No se evidenció la concertación de compromisos laborales para el período de evaluación vigente.

Cindy Johanna Uribe Vargas	08/03/2026	No se evidenció la concertación de compromisos laborales para el período de evaluación vigente.
Germán Humberto García Delgado	12/04/2026	No se evidenció el reporte oportuno de actividades ni el cargue de evidencias requeridas para el proceso de evaluación del desempeño.
Edy Natalia Mesa Naranjo	08/03/2026	No se evidenció la concertación de compromisos laborales para el período de evaluación vigente.
Erika Yamile Álvarez Navarro	31/03/2026	No se identificaron reportes de inconvenientes asociados al aplicativo de evaluación del desempeño.
Nadia Patricia Vargas Díaz	13/03/2026	No se evidenció la concertación de compromisos laborales para el período de evaluación vigente.
Jairo William Beltrán Rodríguez	23/02/2026	No se evidenció la concertación de compromisos laborales para el período de evaluación vigente.
Manuel Francisco Abril Ramírez	23/02/2026	Sin observaciones.
Luz Elena Guerra Ladino	23/02/2026	No se evidenció la concertación de compromisos laborales para el período de evaluación vigente.
Heidi Vanessa Saray Guataquirá	03/04/2026	No se evidenció la concertación de compromisos laborales para el período de evaluación vigente.
Fabián Rolando Castellanos Obando	27/03/2026	No se evidenció la concertación de compromisos laborales para el período de evaluación vigente.
Laura Catalina Giraldo Pedraza	17/03/2026	No se identificaron reportes de inconvenientes asociados al aplicativo de evaluación del desempeño.
Carlos Mario Ríos Osorio	14/04/2026	No se identificaron reportes de inconvenientes asociados al aplicativo de evaluación del desempeño.
Paola del Pilar Pérez Gómez	14/04/2026	No se identificaron reportes de inconvenientes asociados al aplicativo de evaluación del desempeño.
Sandra Milena Mendoza Mendoza	14/04/2026	No se identificaron reportes de inconvenientes asociados al aplicativo de evaluación del desempeño.
Leidy Constanza Villarraga Joya	14/04/2026	No se identificaron reportes de inconvenientes asociados al aplicativo de evaluación del desempeño.
Edith Ximena Gómez Castiblanco	14/04/2026	No se identificaron reportes de inconvenientes asociados al aplicativo de evaluación del desempeño.
Martha Lucía Ortiz Calderón	16/03/2026	No se evidenció la concertación de compromisos laborales para el período de evaluación vigente.
Ángela Patricia Cruz Vargas	31/03/2026	No se evidenció la concertación de compromisos laborales para el período de evaluación vigente.
Viviana Turriago Mejía	31/03/2026	No se evidenció la concertación de compromisos laborales para el período de evaluación vigente.

Diana Carolina Sepúlveda Blanco	31/03/2026	No se evidenció la concertación de compromisos laborales para el período de evaluación vigente.
William Jairo Calderón Bejarano	23/02/2026	No se evidenció la concertación de compromisos laborales para el período de evaluación vigente.
Camilo Andrés Bernal Morales	13/03/2026	No se evidenció la concertación de compromisos laborales para el período de evaluación vigente.
María Aminta Cuervo González	31/03/2026	Sin observaciones.
Óscar Darío Velasco López	26/02/2026	No se evidenció la concertación de compromisos laborales para el período de evaluación vigente.

*Fuente: Extraído de información suministrada por la DGTH*

La extemporaneidad en el registro de las evaluaciones afecta la oportunidad del proceso de gestión del desempeño, dificulta la concertación oportuna de compromisos laborales y puede generar impactos en el seguimiento institucional de los resultados obtenidos por los servidores públicos.

De acuerdo con la información suministrada por la Dirección de Gestión de Talento Humano, los casos identificados se encontraban en proceso de validación con los respectivos evaluadores al momento de la presente revisión, razón por la cual aún no habían sido puestos en conocimiento de la Oficina de Asuntos Disciplinarios.

De la revisión efectuada se concluye que la Secretaría Distrital de Gobierno cuenta con mecanismos implementados para la gestión y seguimiento de la evaluación del desempeño laboral, evidenciándose un alto porcentaje de cumplimiento frente al universo de servidores sujetos a evaluación.

No obstante, se identifican oportunidades de mejora relacionadas con la completitud, oportunidad y consistencia de la información registrada en el aplicativo EDL APP, particularmente frente a los casos de omisión, inconsistencias en las fechas registradas y evaluaciones efectuadas de manera extemporánea.

En consecuencia, la Oficina de Control Interno recomienda fortalecer los controles de seguimiento al proceso de evaluación del desempeño, implementar mecanismos de alerta temprana sobre vencimientos de términos, efectuar validaciones periódicas de la información registrada en el sistema y culminar la revisión de los casos identificados, con el fin de adoptar las acciones administrativas que correspondan y garantizar el cumplimiento integral de las disposiciones establecidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil y la Directiva 015 de 2022 de la Procuraduría General de la Nación.

### 7.2.3 Derecho preferencial de encargo

Respecto al derecho preferencial de encargo, el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 establece que los empleados de carrera administrativa tienen derecho preferencial a ser encargados de los empleos vacantes, siempre que acrediten los requisitos para su desempeño, posean las aptitudes y habilidades requeridas, no hayan sido sancionados disciplinariamente en el último año y cuenten con evaluación del desempeño sobresaliente o con las mejores calificaciones dentro de la escala aplicable.

Así mismo, la Comisión Nacional del Servicio Civil ha señalado que dicho derecho surge cuando la administración decide proveer transitoriamente una vacante temporal o definitiva, debiendo verificar previamente el cumplimiento de los requisitos legales por parte de los servidores de carrera administrativa.

La Secretaría Distrital de Gobierno cuenta con el procedimiento denominado **“Provisión transitoria de empleos mediante derecho preferencial a encargo”**, identificado con código **GCO-GTH-P022**, documentado en el Sistema Integrado de Gestión MATIZ.

Frente a esta obligación, la Oficina de Control Interno realizó una evaluación específica dentro del **Informe de Seguimiento al cumplimiento de los lineamientos de la Circular Externa 010 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil**, emitido mediante comunicación interna No. 20261500194103 del 26 de mayo de 2026, en el cual se verificaron los procesos de provisión transitoria de empleos, encargos, nombramientos provisionales y utilización de listas de elegibles adelantados por la entidad.

Como resultado de dicho seguimiento se evidenció que la entidad cuenta con mecanismos y procedimientos definidos para la provisión transitoria de empleos mediante encargo, adelantando las verificaciones correspondientes sobre requisitos, aceptación, posesión y formalización de los actos administrativos asociados.

Tomando como referencia los resultados obtenidos en el seguimiento efectuado mediante comunicación No. 20261500194103 del 26 de mayo de 2026, la Oficina de Control Interno evidenció que la Secretaría Distrital de Gobierno dispone de procedimientos y controles orientados a garantizar la aplicación del derecho preferencial de encargo en los procesos de provisión transitoria de empleos de carrera administrativa.

Así mismo, se observó que la entidad adelanta procesos de revisión y seguimiento a los encargos aprobados, verificando aspectos relacionados con aceptación, posesión y cumplimiento de requisitos por parte de los servidores públicos.

En consecuencia, para los aspectos evaluados dentro del alcance del presente seguimiento, no se evidencian situaciones que permitan inferir incumplimientos frente a las obligaciones establecidas en la Directiva 015 de 2022 relacionadas con la aplicación del derecho preferencial de encargo.

No obstante, se recomienda continuar fortaleciendo los mecanismos de seguimiento y trazabilidad de los procesos de provisión transitoria, especialmente frente a los tiempos de aceptación, posesión y formalización de los encargos aprobados, con el fin de garantizar la oportunidad y transparencia de estas actuaciones administrativas.

### 7.2.2 Actualización de Registro Público de Carrera Administrativa (RPCA)

De acuerdo con la información suministrada por la Dirección de Gestión de Talento Humano, se seleccionó una muestra aleatoria de cinco (5) empleos ofertados mediante OPEC, con el fin de verificar la oportunidad en las solicitudes de inscripción y actualización en el Registro Público de Carrera Administrativa – RPCA, conforme a las obligaciones previstas en la normativa vigente.

Para la verificación se realizó un cruce de información entre los registros del Banco Nacional de Listas de Elegibles (BNLE), los actos administrativos de nombramiento y posesión, y la información registrada en el RPCA administrado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Tabla No. 6. Verificación de actualización del Registro Público de Carrera Administrativa (RPCA)

OPEC	OBSERVACIÓN INICIAL OCI	SOLICITUD DE ACLARACIÓN A DGTH	ANÁLISIS Y CONCLUSIÓN DE LA OCI
205967 Profesional Universitario 219 Grado 11	Según consulta en la página de Registro Público de Carrera Administrativa (RPCA), LIBIA KARINA ALVARADO GONZALEZ, con cédula de ciudadanía No. 26****91, con posesión el 02 de diciembre de 2024, cuenta con Resolución 12852 del 12 de diciembre de 2025. Con base en lo anterior, la OCI procede a solicitar ampliación de la información del caso a la DGTH, para determinar la razón de la demora en el registro.	Remitir soportes de solicitud de registro con fecha de novedad en RPCA de LIBIA KARINA ALVARADO GONZALEZ, con cédula de ciudadanía No. 26****91.	Tras verificación puntual del caso, la DGTH informó que la evaluación de desempeño fue objetada. Por tal razón se interpuso el recurso correspondiente. Esta situación se explicó ante la CNSC, mediante oficio 2025RE243794, el 13 de noviembre de 2025, cuando ya se tenía en firme la evaluación. De esta manera, se concluye que la demora en el registro se vio justificada por la situación descrita.
206000 Profesional Universitario grado 15 código 219	Fabian Alonso Vásquez Barrera, con CC 80****05, se evidencia posesionado el 29 abril de 2025, según registros de BNLE. De acuerdo con consulta realizada en la página de RPCA, Fabian Alonso Vásquez Barrera cuenta con registro de novedad de inscripción del 28 de octubre de 2025 y acto administrativo Resolución 911 del 04 de febrero de 2026.	No aplica	Se evidencia que el registro de actualización se gestionó ante el Registro Público de Carrera Administrativa oportunamente.

206007 Profesional Universitario Código 219 Grado 15	JUAN MANUEL MONTOYA TOVAR con C.C. 10****57, se posesionó el 29 de abril de 2025, según registros de BNLE. De acuerdo con consulta realizada en la página de RPCA, JUAN MANUEL MONTOYA TOVAR, cuenta con actualización, con novedad de inscripción, registrada el 28 de octubre de 2025 y acto administrativo 13631 del 22 de diciembre de 2025.	No aplica	Se evidencia que el registro de actualización se gestionó ante el Registro Público de Carrera Administrativa oportunamente.
206025 Secretario Grado 19 Código 440	KATHERIN YULIETH SOTO CUERVO, con cédula 10*****17 se posesionó el 25 de febrero de 2025, según registros de BNLE. De acuerdo con consulta realizada en la página de RPCA, cuenta con actualización, con novedad de inscripción registrada el 16 de agosto de 2025 y acto administrativo 10019 del 20 de octubre de 2025.	No aplica	Se evidencia que el registro de actualización se gestionó ante el Registro Público de Carrera Administrativa oportunamente.
206028 Auxiliar administrativo Grado 13 Código 407	AURA NELLY AGUILAR MOSQUERA, con cédula 10*****74, se posesionó el 21 de mayo de 2025, según registros de BNLE. De acuerdo con consulta realizada en la página de RPCA, cuenta con actualización, con novedad de inscripción registrada el 20 de noviembre de 2025 y acto administrativo 1030 del 06 de febrero de 2026. Es decir, el registro fue oportuno en el RPCA.	No aplica	Se evidencia que el registro de actualización se gestionó ante el Registro Público de Carrera Administrativa oportunamente.

*Fuente: Elaboración propia de la auditoría de la OCI, con base en información suministrada por la DGTH*

Como resultado de la revisión efectuada, se evidenció que las solicitudes de inscripción y actualización en el Registro Público de Carrera Administrativa fueron gestionadas por la entidad ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, observándose la correspondiente trazabilidad entre la posesión de los servidores públicos y los actos administrativos de inscripción expedidos por dicha Comisión.

Respecto del caso correspondiente a la servidora Libia Karina Alvarado González, la Dirección de Gestión de Talento Humano acreditó que la diferencia observada entre la fecha de posesión y la inscripción en el RPCA obedeció a la existencia de una reclamación presentada frente a la evaluación del desempeño laboral durante el período de prueba, situación que impedía adelantar el trámite definitivo de inscripción hasta tanto la evaluación adquiriera firmeza. La entidad aportó como soporte la comunicación remitida a la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante radicado 2025RE243794 del 13 de noviembre de 2025.

Para los demás casos evaluados, se verificó que las actualizaciones fueron tramitadas dentro de los tiempos previstos, evidenciándose consistencia entre la información registrada en el Banco Nacional de Listas de Elegibles y el Registro Público de Carrera Administrativa.

En consecuencia, la Oficina de Control Interno concluye que, para la muestra evaluada, no se evidencian incumplimientos ni demoras injustificadas atribuibles a la Secretaría Distrital de Gobierno respecto de las solicitudes de inscripción, actualización o registro de novedades ante el Registro Público de Carrera Administrativa, observándose cumplimiento de las obligaciones asociadas a la administración de la carrera administrativa y al fortalecimiento del principio de mérito promovido por la Directiva 015 de 2022.

### 7.2.2 Cumplimiento en SIGEP y SIDEAP

En este ítem se realizó la verificación del cumplimiento de las obligaciones relacionadas con el registro, actualización y validación de la información en el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública – SIDEAP, tanto para servidores públicos como para contratistas de prestación de servicios de la Secretaría Distrital de Gobierno, cuyos controles se encuentran a cargo de la Dirección de Gestión de Talento Humano y la Dirección de Contratación, respectivamente.

### 7.2.2.1 Registros en SIDEAP de datos de Contratistas

- **Registro y validación de hojas de vida contratistas:**

En lo correspondiente a hojas de vida registradas en SIDEAP, la Dirección de Contratación remitió un listado de 847 registros de contratistas cuyas hojas de vida fueron validadas en la plataforma dentro del período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de 2025. De estos registros, 31 corresponden a actualizaciones de hojas de vida y 816 a vinculaciones nuevas.

Así mismo, aportó un listado con 370 personas naturales cuyos contratos con la Secretaría Distrital de Gobierno se encontraban en ejecución durante el segundo semestre de 2025. Según lo informado por la Dirección de Contratación, la diferencia entre los 816 registros de vinculaciones nuevas y los 370 contratistas vinculados obedece a registros efectuados para contratos proyectados para suscripción en enero de 2026.

Para la verificación, la Oficina de Control Interno realizó pruebas selectivas sobre la información suministrada, evidenciando que las personas naturales que suscribieron contratos durante el período evaluado contaban con hoja de vida registrada y validada en SIDEAP de manera previa a la suscripción contractual.

De acuerdo con las verificaciones efectuadas, se evidenció cumplimiento de la obligación de registro y validación de hojas de vida por parte de los contratistas revisados, observándose que la información requerida se encontraba registrada y validada en la plataforma SIDEAP antes de la formalización de los respectivos contratos.

Lo anterior permite concluir que la Dirección de Contratación cuenta con mecanismos de control orientados a verificar el cumplimiento de este requisito previo a la vinculación contractual, contribuyendo a la confiabilidad de la información registrada y al cumplimiento de las disposiciones aplicables en materia de administración del talento humano vinculado mediante contratos de prestación de servicios.

- **Registro de declaración de bienes y rentas de Contratistas:**

De acuerdo con la información suministrada por la Dirección de Contratación, durante el período comprendido entre julio y diciembre de 2025 se encontraban en ejecución un total de 1.372 contratos de prestación de servicios en la Secretaría Distrital de Gobierno. De estos, 424 fueron suscritos durante el período evaluado y 370 correspondieron a personas naturales.

En respuesta a la solicitud de información, la Dirección de Contratación remitió una base de datos con 369 registros de declaración de bienes y rentas en SIDEAP. Para efectos de validación, la Oficina de Control Interno seleccionó una muestra de 75 contratistas, encontrando que un (1) contratista no registraba declaración de bienes y rentas en la plataforma:

NOMBRE	CÉDULA	NUMERO DE CONTRATO	FECHA SUSCRIPCIÓN	FECHA TERMINACIÓN
FILADELFO CAMACHO BERMUDEZ	19219572	1141-2025	24/7/2025	31/8/2025

Fuente: Información suministrada por Dirección de Contratación, punto 4 (alcance) solicitud de información 20261500145863

Como resultado de la revisión efectuada, se evidenció que 369 de las 370 personas naturales vinculadas durante el período evaluado contaban con registro de declaración de bienes y rentas en SIDEAP, lo que representa un nivel de cumplimiento aproximado del 99,72%.

Esta situación, aunque aislada, evidencia la necesidad de continuar fortaleciendo los controles de validación y seguimiento implementados por la Dirección de Contratación, con el fin de garantizar el cumplimiento integral de los requisitos establecidos para la vinculación de contratistas y minimizar el riesgo de incumplimientos individuales.

En términos generales, la Oficina de Control Interno observa una adecuada gestión por parte de la Dirección de Contratación en relación con el registro y validación de la información de los contratistas en SIDEAP.

Nota: En la etapa de comunicación de los resultados preliminares de este seguimiento, la Dirección de Contratación manifestó que: *“Respecto a la observación relacionada con el contrato No. 1141-2025, es importante precisar que dicho contrato fue celebrado bajo la modalidad de selección de mínima cuantía.*

*En este sentido, la exigencia de diligenciar la Declaración de Bienes y Rentas en la plataforma SIDEAP no resulta aplicable para este tipo de contratación, de conformidad con los requisitos establecidos para la modalidad de mínima cuantía. Lo anterior puede verificarse en la Lista de Chequeo GCO-GCI-F100, el cual enlista los documentos para la suscripción de los contratos tramitados bajo dicha modalidad.*

Frente a argumentación presentada, la Oficina de Control Interno, tras verificación de las características del contrato, retira la observación quedando al 100% el cumplimiento, según la muestra revisada.

### 7.2.2.2 Registros en SIDEAP de datos de Empleados públicos:

Se evidenció que la Dirección de Gestión de Talento Humano emitió el memorando No. 20254100185023 del 19 de mayo de 2025, dirigido a todos los servidores de la entidad, mediante el cual impartió lineamientos e instrucciones relacionadas con la actualización y validación de hojas de vida en SIDEAP. En dicho documento se estableció como fecha límite el 30 de junio de 2025 para la actualización y validación de la hoja de vida con sus respectivos soportes.

Así mismo, se fijó como plazo máximo el 31 de julio de 2025 para el registro de las declaraciones de bienes y rentas y de conflictos de interés, indicando que los servidores debían remitir a la Dirección de Gestión de Talento Humano la confirmación del cumplimiento de dicha obligación.

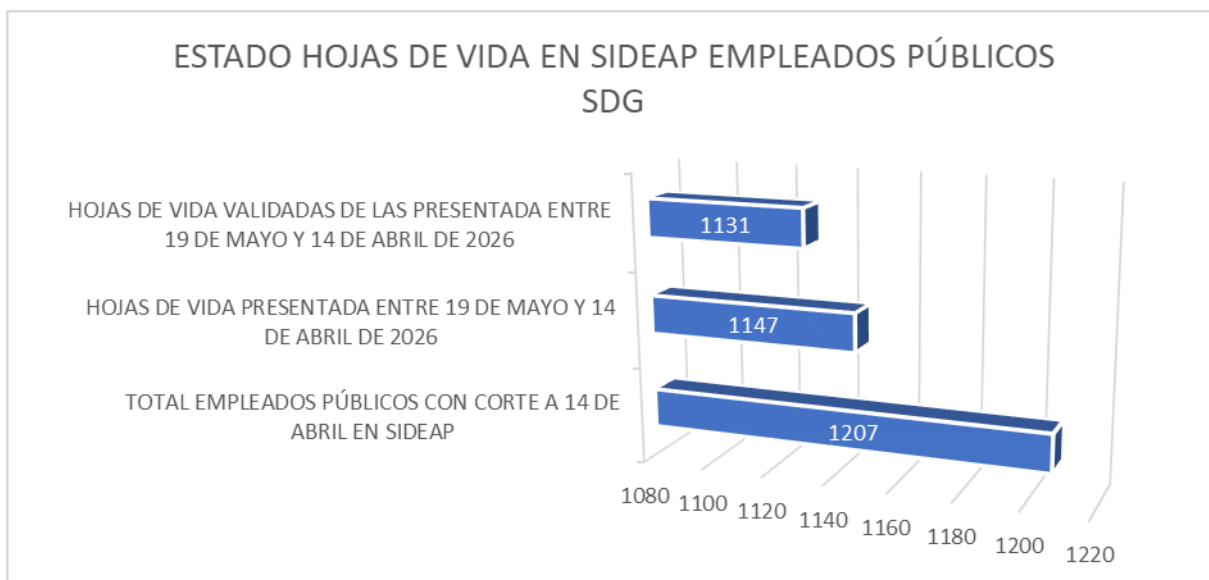
Con el fin de realizar la verificación de los registros en SIDEAP, la Dirección de Gestión de Talento Humano respondió a la solicitud de información de la Oficina de Control Interno mediante el suministro de un archivo de consulta generado en SIDEAP con fecha 14 de abril de 2026.

El archivo remitido contiene información correspondiente a 1.207 servidores públicos de la entidad, incluyendo la fecha de la última actualización y validación de la hoja de vida, así como la información relacionada con la declaración de bienes y rentas y sus respectivas validaciones.

- **Registro actualización y validación de hojas de vida de empleados públicos en SIDEAP**

De un total de 1.207 servidores públicos registrados en la entidad, se evidenció que 1.147 cuentan con registro de actualización de hoja de vida entre la fecha de emisión del memorando (19 de mayo de 2025) y el 14 de abril de 2026, lo que representa un nivel de cumplimiento del 95,03%.

Así mismo, se identificó que 16 de los 1.147 registros actualizados no contaban con validación al momento de la consulta realizada. En consecuencia, se evidenció un nivel de cumplimiento del 98,6% en la actividad de validación de hojas de vida por parte de la Dirección de Gestión de Talento Humano.



Fuente: Elaboración propia, con base en archivo de consulta SIDEAP suministrado por DGTH mediante memorando 20264100160003

De acuerdo con la información analizada, se evidenció una gestión adecuada por parte de la Dirección de Gestión de Talento Humano en relación con el seguimiento a la actualización y validación de hojas de vida de los servidores públicos en SIDEAP.

No obstante, se observó que sesenta (60) servidores públicos no registraban actualización de hoja de vida dentro del período evaluado, situación que representa una oportunidad de mejora para fortalecer las acciones de seguimiento y control orientadas al cumplimiento de esta obligación institucional.

De igual forma, se identificó que dieciséis (16) registros actualizados se encontraban pendientes de validación por parte de la Dirección de Gestión de Talento Humano al momento de la consulta efectuada por la Oficina de Control Interno. Si bien este resultado refleja un alto nivel de cumplimiento en el proceso de validación, se recomienda continuar fortaleciendo las actividades de revisión y aprobación de la información registrada por los servidores públicos, con el fin de garantizar la integridad, confiabilidad y actualización permanente de los datos contenidos en SIDEAP.

En términos generales, la Oficina de Control Interno observa un nivel satisfactorio de cumplimiento frente a las obligaciones de actualización y validación de hojas de vida de los servidores públicos de la entidad.

- **Registro de declaración de bienes y rentas de empleados públicos en SIDEAP**

De acuerdo con la información suministrada por la Dirección de Gestión de Talento Humano y la verificación efectuada sobre los registros contenidos en SIDEAP, se evidenció que 1.172 de los 1.207 servidores públicos obligados a presentar la declaración de bienes y rentas registraron dicha información en la plataforma, lo que representa un nivel de cumplimiento del 97,10%.

No obstante, se identificó que treinta y cinco (35) servidores públicos no registraban declaración de bienes y rentas al momento del corte de la información, situación que limita el cumplimiento integral de las disposiciones relacionadas con la transparencia, la gestión de conflictos de interés y el control de la información de los servidores públicos.

Así mismo, se observó que ocho (8) servidores públicos registraban como último año gravable reportado la vigencia 2023, pese a haber realizado actualizaciones en la plataforma durante la vigencia evaluada. Esta situación evidencia inconsistencias en la calidad y actualización de la información registrada, toda vez que no permite acreditar que la declaración corresponda al último período fiscal exigible.

*Tabla No. 6. Servidores con declaración de bienes y rentas registrada con último año gravable 2023*

Número de documento	Nivel jerárquico	Dependencia	Fecha última presentación	Último año gravable
10*****44	Profesional	Alcaldía Local Los Mártires	19/06/2025	2023
10*****66	Profesional	Oficina de Control Disciplinario Interno	01/07/2025	2023
11*****31	Profesional	Dirección para la Gestión Políciva	18/06/2025	2023
11*****98	Profesional	Dirección para la Gestión Políciva	25/09/2025	2023
52*****17	Profesional	Dirección para la Gestión Políciva	26/06/2025	2023
79*****36	Asistencial	Dirección de Convivencia y Diálogo Social	08/07/2025	2023
80*****71	Asesor	Oficina Asesora de Planeación	22/07/2025	2023
97*****01	Directivo	Subdirección de Asuntos de Libertad Religiosa y de Conciencia	24/07/2025	2023

*Fuente:* Elaboración propia con base en consulta SIDEAP suministrada por la Dirección de Gestión de Talento Humano mediante memorando No. 20264100160003.

Si bien los resultados obtenidos reflejan un nivel satisfactorio de cumplimiento por parte de la entidad, la Oficina de Control Interno considera pertinente fortalecer las actividades de seguimiento y validación realizadas por la Dirección de Gestión de Talento Humano, orientadas a garantizar que la totalidad de los servidores públicos obligados registren oportunamente su declaración de bienes y rentas y que la información incorporada en SIDEAP corresponda efectivamente al año gravable exigido por la normatividad vigente.

En consecuencia, se recomienda adelantar acciones de verificación y depuración de los registros identificados, así como fortalecer los controles preventivos y de seguimiento sobre el cumplimiento de esta obligación, con el propósito de garantizar la integridad, confiabilidad y oportunidad de la información administrada en SIDEAP.

#### **Declaración de bienes y servicios de empleados retirados**

Con base en la información suministrada por la Dirección de Gestión de Talento Humano mediante correo electrónico del 2 de junio de 2026, la Oficina de Control Interno realizó el cruce entre la relación de servidores públicos retirados durante el segundo semestre de 2025 y los registros de declaración de bienes y rentas disponibles en SIDEAP con corte a marzo de 2026.

Como resultado de la verificación, se evidenció que ninguna de las sesenta y cinco (65) personas desvinculadas de la entidad durante el período evaluado registraba declaración de bienes y rentas por retiro en la plataforma SIDEAP, pese a que dicha obligación se encuentra prevista en la normativa aplicable para los servidores públicos al momento de su desvinculación del servicio.

La revisión permitió identificar que los casos corresponden a diferentes modalidades de retiro, entre ellas renuncia, insubsistencia, pensión, declaratoria de vacancia del cargo y retiro por edad de retiro forzoso, involucrando dependencias tanto del nivel central como de las Alcaldías Locales.

Lo anterior evidencia debilidades en los mecanismos de seguimiento y verificación implementados para asegurar el cumplimiento de esta obligación por parte de los servidores públicos al finalizar su vinculación con la entidad, situación

que limita la completitud y actualización de la información administrada en SIDEAP y afecta los mecanismos de transparencia y control sobre la gestión pública.

La Oficina de Control Interno considera necesario fortalecer los controles establecidos por la Dirección de Gestión de Talento Humano para verificar el cumplimiento de la obligación de presentar la declaración de bienes y rentas al momento del retiro del servicio, incorporando mecanismos de validación previos a la formalización de la desvinculación y actividades de seguimiento posterior cuando corresponda.

Así mismo, se recomienda evaluar la implementación de controles automáticos o listas de verificación dentro del procedimiento de retiro de servidores públicos, que permitan garantizar que la totalidad de los requisitos asociados a la desvinculación sean cumplidos y registrados oportunamente en SIDEAP.

*Tabla No. 7. Servidores públicos retirados sin registro de declaración de bienes y rentas por retiro en SIDEAP*

No.	Documento	Dependencia	Fecha Retiro	Tipo de Retiro
1	93*****7	Alcaldía Local de Teusaquillo	03/06/2025	Renuncia
2	10*****44	DIAN	01/08/2025	Vacancia del cargo
3	13*****93	Alcaldía Local de Suba	01/08/2025	Insubsistencia
4	19*****29	Dirección Administrativa	24/09/2025	Insubsistencia
5	19*****92	Alcaldía Local de Ciudad Bolívar	01/09/2025	Edad de retiro forzoso
6	19*****55	Alcaldía Local de Usme	15/08/2025	Renuncia
7	19*****56	Dirección Administrativa	10/06/2025	Insubsistencia
8	20*****19	Alcaldía Local de Fontibón	04/09/2025	Renuncia
9	39*****73	Dirección de Derechos Humanos	01/08/2025	Pensión
10	40*****47	Alcaldía Local de Ciudad Bolívar	02/08/2025	Renuncia
11	43*****46	Alcaldía Local de Chapinero	04/09/2025	Renuncia
12	46*****89	Alcaldía Local de Fontibón	18/07/2025	Insubsistencia
13	46*****60	Dirección Financiera	01/07/2025	Vacancia del cargo
14	49*****93	Alcaldía Local de Kennedy	01/08/2025	Vacancia del cargo
15	51*****60	Alcaldía Local de Suba	01/07/2025	Pensión
16	51*****79	Dirección para la Gestión Policial	01/07/2025	Pensión
17	51*****66	Alcaldía Local de Santa Fe	01/07/2025	Pensión
18	51*****23	Alcaldía Local de Ciudad Bolívar	01/08/2025	Renuncia
19	52*****85	Dirección para la Gestión Administrativa Especial de Policía	24/09/2025	Insubsistencia

20	52*****54	Alcaldía Local de Barrios Unidos	08/07/2025	Insubsistencia
21	52*****21	Dirección Administrativa	18/06/2025	Insubsistencia
22	52*****47	Alcaldía Local de Teusaquillo	23/09/2025	Insubsistencia
23	52*****49	Alcaldía Local de Los Mártires	16/06/2025	Insubsistencia
24	52*****25	Dirección para la Gestión Administrativa Especial de Policía	01/09/2025	Insubsistencia
25	53*****96	Dirección para la Gestión Policiva	09/06/2025	Renuncia
26	53*****39	Alcaldía Local de Bosa	05/09/2025	Insubsistencia
27	53*****11	Secretaría Distrital de Hacienda	01/08/2025	Vacancia del cargo
28	65*****05	Alcaldía Local de Fontibón	24/09/2025	Insubsistencia
29	79*****29	Alcaldía Local de Ciudad Bolívar	24/09/2025	Insubsistencia
30	79*****61	Alcaldía Local de Los Mártires	01/07/2025	Pensión
31	79*****56	Alcaldía Local de Los Mártires	01/07/2025	Renuncia
32	79*****47	Alcaldía Local de Ciudad Bolívar	24/09/2025	Insubsistencia
33	79*****74	Dirección para la Gestión Policiva	01/09/2025	Renuncia
34	80*****35	Alcaldía Local de Rafael Uribe Uribe	01/08/2025	Pensión
35	80*****68	Dirección de Asuntos Étnicos	13/06/2025	Insubsistencia
36	80*****29	Alcaldía Local de Engativá	23/07/2025	Insubsistencia
37	91*****01	Dirección para la Gestión Policiva	04/07/2025	Renuncia
38	93*****49	Alcaldía Local de Santa Fe	20/06/2025	Insubsistencia
39	10*****81	Alcaldía Local de Teusaquillo	03/06/2025	Insubsistencia
40	10*****43	Alcaldía Local de Chapinero	03/06/2025	Insubsistencia
41	10*****13	Subsecretaría de Gestión Institucional	03/06/2025	Insubsistencia
42	10*****36	Dirección para la Gestión Policiva	10/06/2025	Insubsistencia
43	10*****61	Alcaldía Local de Sumapaz	09/09/2025	Renuncia
44	10*****68	Alcaldía Local de Suba	28/08/2025	Renuncia
45	10*****07	Alcaldía Local de Usme	01/09/2025	Insubsistencia

46	10*****35	Dirección para la Gestión Administrativa Especial de Policía	16/06/2025	Insubsistencia
47	10*****84	Alcaldía Local de Tunjuelito	03/06/2025	Insubsistencia
48	10*****98	Alcaldía Local de San Cristóbal	20/08/2025	Insubsistencia
49	10*****09	Alcaldía Local de Ciudad Bolívar	03/07/2025	Insubsistencia
50	10*****73	Despacho del Secretario de Gobierno	02/09/2025	Renuncia
51	10*****43	Alcaldía Local de Ciudad Bolívar	15/08/2025	Insubsistencia
52	10*****27	Dirección para la Gestión Administrativa Especial de Policía	01/08/2025	Vacancia del cargo
53	11*****09	Alcaldía Local de Bosa	03/06/2025	Insubsistencia
54	11*****05	Alcaldía Local de Suba	18/08/2025	Renuncia
55	11*****48	Subsecretaría para la Gobernabilidad y la Garantía de Derechos	20/06/2025	Renuncia
56	41*****92	Alcaldía Local de Suba	01/11/2025	Pensión
57	39*****71	Alcaldía Local de Fontibón	01/11/2025	Pensión
58	52*****17	Alcaldía Local de Usaquén	02/12/2025	Insubsistencia
59	53*****34	Alcaldía Local de Engativá	01/11/2025	Vacancia del cargo
60	80*****68	Alcaldía Local de Ciudad Bolívar	10/11/2025	Insubsistencia
61	98*****24	Dirección de Convivencia y Diálogo Social	06/11/2025	Renuncia
62	10*****48	Alcaldía Local de Barrios Unidos	01/11/2025	Vacancia del cargo
63	10*****00	Despacho del Secretario de Gobierno	07/11/2025	Renuncia
64	10*****12	Alcaldía Local de Bosa	20/11/2025	Renuncia
65	10*****08	Alcaldía Local de Engativá	07/11/2025	Renuncia

Fuente: Información suministrada por la DGTH, mediante correo del 02 de junio de 2026.

## 8. Conclusiones

Como resultado del seguimiento efectuado por la Oficina de Control Interno al cumplimiento de las disposiciones establecidas en la Directiva 015 de 2022 de la Procuraduría General de la Nación, relacionadas con la gestión del empleo público, la administración de la información en SIDEAP, la evaluación del desempeño laboral, la provisión de empleos y la gestión de la carrera administrativa, se presentan a continuación las principales conclusiones y recomendaciones derivadas del ejercicio de verificación

8.1 En relación con el reporte y actualización de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) y la planeación de concursos de mérito, se evidenció que durante el período evaluado la Secretaría Distrital de Gobierno no adelantó procesos de selección a través de la plataforma SIMO. No obstante, la entidad cuenta con mecanismos de planificación del talento humano que permiten identificar las vacantes de carrera administrativa existentes.

8.2 Se evidenció cumplimiento de las disposiciones contenidas en la Directiva 015 de 2022 de la Procuraduría General de la Nación relacionadas con la utilización de listas de elegibles, actualización del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, conformación de las Comisiones de Personal y aplicación de la normativa vigente en los procesos de selección y provisión de empleos.

8.3 La entidad cuenta con el Plan Anual de Vacantes debidamente formulado y publicado en MATIZ bajo el código GCO-GTH-PL002. Sin embargo, se identificó oportunidad de mejora en la presentación de la información, toda vez que el documento no discrimina la cantidad de vacantes asociadas a cada OPEC, limitando el nivel de detalle y transparencia de la información reportada.

8.4 Respecto de la evaluación del desempeño laboral, se evidenció un cumplimiento del 97,13 % en el registro de evaluaciones de los servidores activos en EDL APP y una oportunidad del 94,27 % en el cargue de la información. No obstante, se identificaron inconsistencias puntuales en algunos registros y casos en los cuales no se encontraban concertados los compromisos laborales para la vigencia evaluada.

8.5 Frente a las obligaciones de registro en SIDEAP de los contratistas de prestación de servicios, se evidenció que la Dirección de Contratación mantiene mecanismos de validación y seguimiento que permitieron dar cumplimiento a la verificación de la obligación de presentar las declaraciones de bienes y rentas en la plataforma, por parte de estos. Así mismo, las verificaciones efectuadas permitieron constatar que los contratistas vinculados durante el período evaluado contaban con hoja de vida registrada y validada en SIDEAP.

8.6 En relación con los servidores públicos, se observó que el 95,03 % registró o actualizó su hoja de vida en SIDEAP y que el 98,6 % de dichas hojas de vida fueron validadas por la Dirección de Gestión de Talento Humano. De igual forma, el 97,10 % de los servidores presentó declaración de bienes y rentas; sin embargo, se identificaron registros con información desactualizada respecto del año gravable reportado y se evidenció incumplimiento en la obligación de presentar la declaración de bienes y rentas por retiro por parte de los servidores públicos desvinculados durante el segundo semestre de 2025.

### **Recomendaciones:**

Con base en los resultados obtenidos en el seguimiento, se formulan las siguientes recomendaciones orientadas a fortalecer las medidas institucionales que deben ser adoptadas por la Dirección de Gestión del Talento Humano (DGTH) y la Dirección de Contratación, en su calidad de responsables de primera línea del cumplimiento de la Directiva 015 de 2022 de la Procuraduría General de la Nación

#### 9.1 Gestión de la OPEC y planeación de concursos de mérito

Fortalecer la planeación estratégica del talento humano mediante la identificación permanente de vacantes definitivas de carrera administrativa, la actualización de la información asociada a la OPEC y la definición de estrategias que permitan reducir la permanencia prolongada de empleos provistos mediante nombramientos provisionales, mitigando riesgos asociados al principio de mérito y a eventuales observaciones de organismos de control.

## 9.2 Plan Anual de Vacantes

Incorporar en futuras versiones del Plan Anual de Vacantes el número de empleos vacantes asociado a cada OPEC, con el fin de mejorar la trazabilidad, transparencia y utilidad de la información para la toma de decisiones institucionales.

## 9.3 Evaluación del desempeño laboral

Fortalecer los controles de seguimiento y validación sobre el proceso de evaluación del desempeño laboral, garantizando la concertación oportuna de compromisos, la consistencia de la información registrada en EDL APP y la corrección inmediata de las inconsistencias identificadas.

## 9.4 Registro y validación de información de contratistas en SIDEAP

Mantener los controles implementados por la Dirección de Contratación para garantizar la validación oportuna de hojas de vida y declaraciones de bienes y rentas, procurando siempre niveles de cumplimiento del 100 % y asegurando la calidad de la información registrada.

## 9.5 Registro y actualización de información de servidores públicos en SIDEAP

Fortalecer las actividades de seguimiento adelantadas por la Dirección de Gestión de Talento Humano para garantizar la actualización integral de hojas de vida, declaraciones de bienes y rentas y declaraciones por retiro, implementando mecanismos de control preventivo, alertas institucionales y verificaciones periódicas que permitan asegurar la integridad, confiabilidad y oportunidad de la información registrada en SIDEAP.

(ORIGINAL FIRMADO)

Elaborado por		Revisado y Aprobado por	
<b>ALEXA XIMENA LENES ROJAS</b> Profesional Especializado - Oficina de Control Interno.		<b>LADY JOHANNA MEDINA MURILLO</b> Jefe Oficina de Control Interno.	
<b>Fecha:</b>	19/06/2026	<b>Fecha:</b>	19/06/2026