



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO

INFORME DE SEGUIMIENTO CIRCULARES 001 DE 2020; 010 DE 2020 COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Y DIRECTIVA 15 DE AGOSTO DE 2022- PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN

Bogotá, D. C., 16 de mayo de 2025



TABLA DE CONTENIDO

Contenido

1. OBJETIVO	3
2. ALCANCE	3
3. CRITERIOS.....	3
4. METODOLOGIA	4
5. RESULTADOS.....	4
5.1. Generalidades planta docente y administrativa.....	5
5.1.1. Planta administrativa	5
5.1.2. Planta Docente	6
5.2. Obligaciones de las entidades relacionadas con los procesos de selección que realiza la Comisión Nacional del Servicio Civil.....	6
5.2.1. Resultado procesos de selección Comisión Nacional del Servicio Civil	6
5.2.2. actualización y reporte de la información de la de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) en el aplicativo CNSC.....	10
5.2.3. Conformar las Comisiones de personal	11
5.3 Obligaciones de las entidades encargadas de la aplicación de normas de carrera administrativa.....	11
5.3.1. Elaborar los sistemas propios de evaluación de desempeño y efectuar las evaluaciones anuales y parciales de los servidores públicos de carrera en los plazos, términos, condiciones y aplicativos que defina la CNSC.	11
5.3.2. Garantizar que el derecho preferencial de encargo de los servidores públicos de carrera administrativa se ajuste a las normas y jurisprudencia vigentes.	13
5.3.3. Provisión transitoria encargos carrera administrativa.....	13
5.4. Obligaciones de los servidores respecto a la actualización del SIGEP, el Plan Anual de Vacantes, la Declaración de Bienes y Rentas.	15
5.4.1. Cumplimiento de la Publicación de declaración de bienes y rentas, registro de conflictos de interés.	15
6. RECOMENDACIONES.....	19



1. OBJETIVO

Verificar el cumplimiento por parte de la Secretaría de Educación del Distrito (SED) de las normas de carrera administrativa de acuerdo con el direccionamiento establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil circulares 001 y 010 de 2020, en concordancia con lo señalado por la Procuraduría General de la Nación según Directiva 015 de 2022.

2. ALCANCE

El seguimiento según el objetivo se realiza tomando los siguientes períodos:

- Proceso de selección de personal: último trimestre 2024, con corte a 31 de enero de 2025.
- Evaluación del desempeño laboral desde el 1 de enero de 2024 al 31 de enero de 2025.
- Concertación de compromisos laborales para la vigencia 2024-2025.
- Procesos de provisión transitoria (encargos) con corte al 31 de enero de 2025.
- Conformación y gestión comisión de personal con corte a primer trimestre 2025.
- Actualización bienes y rentas y conflicto de intereses corte 31 de diciembre de 2024

3. CRITERIOS

- Ley 909 de 2004 del Congreso de la República, *“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, renta y el registro de los conflictos de interés”*
- Decreto 1083 de 2015 del presidente de la República, *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*.
- Decreto 648 de 2017, *“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”*
- Decreto 498 de 2020, *“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*.
- Decreto Distrital 189 de 2020 *“Por el cual se expiden lineamientos generales sobre transparencia, integridad y medidas anticorrupción en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones”*.
- Decreto 159 de 2021 *“Por el cual se expiden lineamientos generales sobre transparencia, integridad y medidas anticorrupción en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones”*



- Decreto 311 del 29 de julio de 2022, expedido por la Alcaldía Mayor, *“Por el cual se modifica la Planta de Empleos de la Secretaría de Educación del Distrito”*
- Acuerdo 617 de 2018, emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.
- Circular externa 0001 DE 2020 Instrucciones para la aplicación del criterio unificado “Uso de Listas de Elegibles en el contexto de la Ley 1960 de 27 de junio de 2019”, en procesos de selección que cuentan con listas de elegibles vigentes.
- Circular externa No. 10 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil *“Por medio del cual se busca la Colaboración interinstitucional y armónica en el apoyo de la Vigilancia al cumplimiento de las normas de Carrera Administrativa.”*
- Circular Externa N°0012 del 20 de octubre de 2020 expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, “Instrucciones para el registro y/o la actualización de la Oferta Pública de Empleos de Carrera en SIMO”.
- Directiva 015 de 2022, expedida por la Procuraduría General de la Nación, sobre obligaciones relacionadas con el fortalecimiento de la meritocracia del empleo y de la función pública en el estado colombiano.

4. METODOLOGIA

Se aplicaron las técnicas de auditoría, como la comprobación, verificación y análisis de acuerdo con la muestra seleccionada en cada aspecto contenido en la Directiva 15 de la Procuraduría General, soportado en la información remitida por la Oficina de Personal de la SED mediante memorando I-2025-33997, Oficina de Contratación con oficio I-2025-29351 y Dirección de Talento Humano I-2024-39092, en respuesta a los requerimientos adelantados por la Oficina de Control Interno con oficios: I-2025-24142, I-2025-24418, I-2025-24424, la verificada en las páginas web del Departamento Administrativo de la Función Pública, Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, Comisión Nacional del Servicio Civil y enlace de transparencia página web de la SED.

5. RESULTADOS

La Oficina de Control Interno (OCI), en cumplimiento del Plan Anual de Auditoría vigencia 2025 y siguiendo el direccionamiento de la Comisión Nacional del Servicio Civil establecido en las circulares externas No.01 y No.010 de 2020 y soportado en la Directiva 015 de 2022, expedida por la Procuraduría General de la Nación, que hace alusión a las obligaciones relacionadas con el fortalecimiento de la meritocracia del empleo y de la función pública en el estado colombiano, presenta los resultados de este seguimiento, una vez analizada la información suministrada por las dependencias competentes y la consultada directamente por el equipo auditor en los portales de las entidades ya descritas en el párrafo anterior.

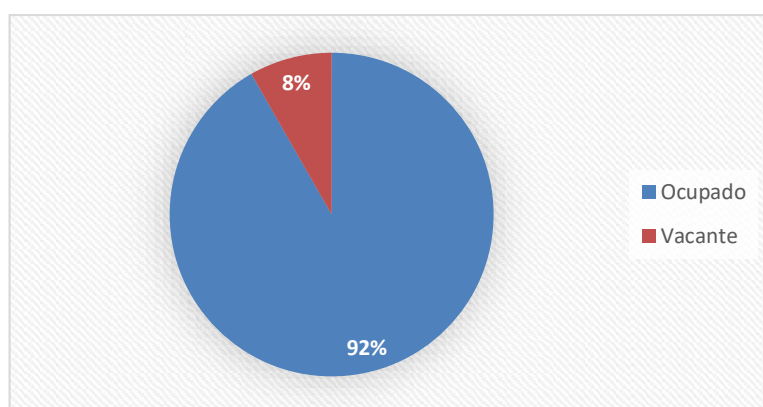
5.1. Generalidades planta docente y administrativa

5.1.1. Planta administrativa

Según el Decreto 311 del 29 de julio de 2022, por el cual se modifica la planta de empleos de la Secretaría de Educación del Distrito y se dictan otras disposiciones, el total de empleos de la planta administrativa corresponde a 1.438 de recursos propios y 1.598 del Sistema General de Participaciones para un total de 3.036 cargos.

De acuerdo con la información remitida por la Oficina de Personal, la planta de personal administrativo de la SED, al 19 de marzo de 2025, se estableció que, de los 3.036 cargos, 251 se encontraban vacantes, que corresponde al 8% y 2.785 están ocupados, representado en un 92%, como se registra en la siguiente gráfica:

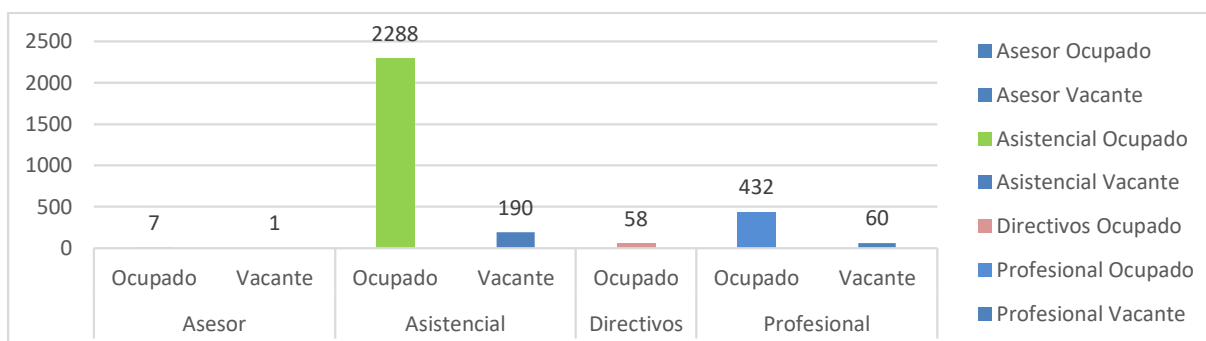
Gráfica No. 1 Planta de personal administrativa actual



Fuente: elaboración propia tomada información I-2025-33997 -Anexo 1

La gráfica No.2, refleja el estado de la planta de personal administrativo por nivel, en donde se evidencia que la mayor representación se registra con el nivel asistencial, con el 81.56% del total de esta.

Gráfica No. 2 Estado planta de personal administrativa



Fuente: elaboración propia tomada información I-2025-33997 -Anexo 1

5.1.2. Planta Docente

Teniendo como fuentes de información la suministrada por la Dirección de Talento Humano y la registrada en la página web de la entidad en los Planes Estratégicos de Talento Humano, Plan de Previsión de Talento Humano y Plan Anual de Vacantes en el enlace https://www.educacionbogota.edu.co/portal_institucional/transparencia-politicas-lineamientos-manuales-planes-estrategicos-sectoriales-institucionales, la planta de personal docente total autorizada es de 35.055 docentes y directivos docentes y la provista es de 33.817, de igual forma, se registran 230 cargos por proveer.

Tabla No. 1 Estado planta de personal administrativo

Cargo	Recursos Propios	SGP	Total Autorizada	Planta Provista	Planta por Proveer	Total Distribuida	Cargos Disponibles
Docente de Aula	5009	26361	31370	30341	208	30549	821
Docente Orientador	880	843	1723	1723	0	1723	0
Coordinador	0	1562	1562	1379	20	1399	163
Director Rural	0	16	16	8	8	8	8
Rector	44	316	360	358	2	360	0
Supervisor	0	24	24	8	8	16	8
TOTAL	5933	29122	35055	33817	230	34047	1008

Fuente: elaboración propia tomada información I-2025-39092, enlace transparencia

5.2. Obligaciones de las entidades relacionadas con los procesos de selección que realiza la Comisión Nacional del Servicio Civil

Este numeral contempla, los siguientes ítems:

- Actualización y reporte de la información de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) en el aplicativo y en los plazos previstos por la Comisión Nacional del Servicio Civil, relacionada con los empleos que se encuentren vacantes de manera definitiva, para realizar los concursos de méritos.
- Actualización de los manuales específicos de funciones y competencias laborales Conformar las Comisiones de Personal al interior de la entidad.
- Aplicación de la normativa al iniciar y culminar los procesos de selección abiertos o de ascenso, según el caso.

5.2.1. Resultado procesos de selección Comisión Nacional del Servicio Civil

La Secretaría de Educación del Distrito, como resultado del proceso de selección 2499 de 2023, Distrito Capital 5 adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, ofertó un total de 1.088 vacantes

definitivas de la planta de personal administrativo con 193 vacantes para la modalidad ascenso y 895 en la modalidad abierto.

Tomando como fecha de referencia el 19 de marzo de 2025, según lo reportado por la Oficina de Personal, ya se encontraban culminadas las etapas del proceso de selección y a partir del tercer trimestre de 2024, la Comisión Nacional adelantó la publicación escalonada de las listas de elegibles entre el 8 de agosto y el 5 de septiembre de 2024 y la SED inició los nombramientos de los para los niveles profesional, técnico y asistencial.

Adicional a lo anterior, entre la SED y la CNSC se inició el proceso de escogencia de vacante a través de audiencias de escogencia conforme a lo señalado en los acuerdos de la Comisión, en los casos en que se requerían para cubrimiento de vacantes en diferentes sedes y posteriormente en forma escalonada se inició la expedición de los actos administrativos conforme a los resultados obtenidos.

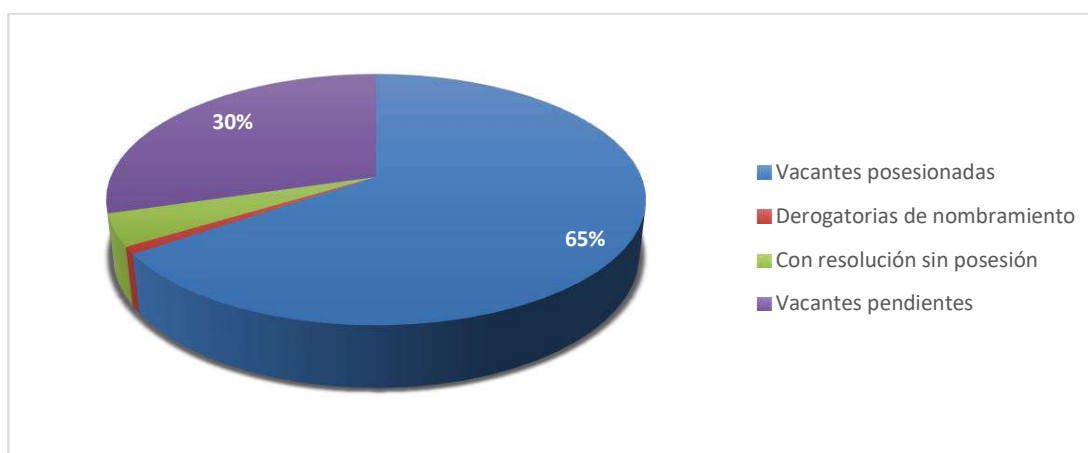
La Oficina de Control Interno solicitó información a la Oficina de Personal de la SED, relacionada con las OPECs y vacantes ofertadas, frente a las posesionadas y las que aún se encontraban pendientes, lo que arrojó que de 1.088 vacantes, con corte al 19 de marzo de 2025 se habían posesionado 711, lo que corresponde a un 66% de cumplimiento, aclarando que la SED, no había recibido los resultados definitivos de la última audiencia programada por la CNSC para los días 24, 25 y 26 de febrero del presente año, de los empleos ubicados en el nivel Institucional.

Tabla No. 2 Proceso nombramiento SED concurso Distrito 5

OPEC ofertada	Totalidad Vacantes	Vacantes posesionadas	Derogatorias nombramiento	Resolución sin posesión	Vacantes pendientes
128	1088	711	10	45	322

Fuente: elaboración propia información suministrada I-2025-33997

Gráfica No. 3 Avance nombramientos SED concurso Distrito 5



Fuente: elaboración propia de la información suministrada por la Oficina de Personal I-2025-33997

Soportado en lo señalado por el Decreto 1082 de 2015, en su artículo 2.2.6.21, en donde se señala que en firme la lista de elegibles la Comisión Nacional del Servicio Civil enviará copia al jefe de la entidad para la cual se realizó el concurso, para que dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al envío de la lista de elegibles y en estricto orden de mérito se produzca el nombramiento en período de prueba en el empleo objeto del concurso, el equipo auditor verificó las fechas de firmeza de las listas de elegibles frente a las fechas de nombramiento efectuados por la SED.

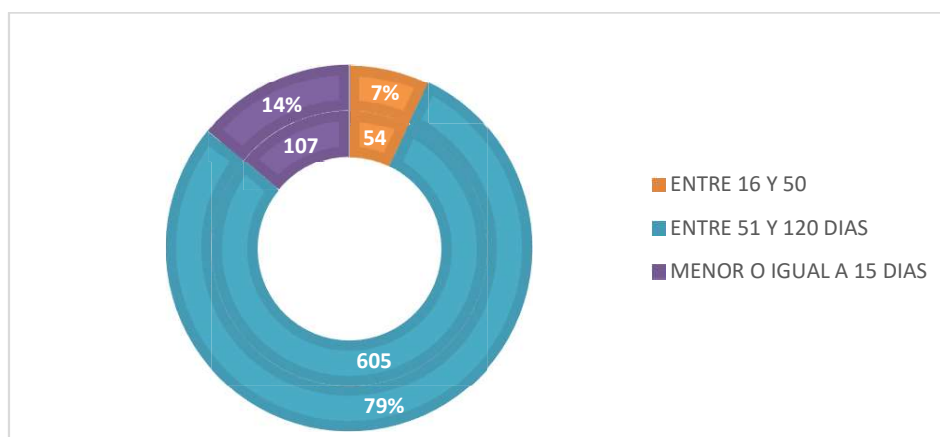
Tabla No. 3 Tiempo firmeza vs nombramiento

Tiempo firmeza listas CNSC frente resolución nombramiento	Número nombramientos realizados por la SED
Entre 51 y 120 días	605
Menor o igual a 15 días	107
Entre 16 y 50 días	54
Total	766

Fuente: elaboración propia tomada información I-2025-33997

Según se señala en la tabla 3 y Gráfica 4 y teniendo en cuenta los rangos señalados por la OCI, se estableció que, de los 766 nombramientos de funcionarios administrativos en período de prueba, la Secretaría de Educación del Distrito, cumplió con los términos señalados en el Decreto 1082 en su artículo 2.2.6.21 en aproximadamente 107 nombramientos; de igual forma, tomó tiempos superiores entre 51 y 120 días hábiles en 605 nombramientos.

Gráfica No. 4 Cumplimiento términos nombramiento frente firmeza



Fuente: elaboración propia tomada información I-2025-33997

Se señala por parte de la Oficina de Personal en su respuesta, la situación que presentan los empleos localizados en diferentes ubicaciones geográficas, teniendo en cuenta el Acuerdo de la Convocatoria No. 26 del 18 de mayo de 2023, que dispone de la realización de las audiencias públicas para la escogencia de la vacante, en donde una vez en firme la lista de elegibles, le corresponde a la entidad

programar y realizar dichas audiencias, razón por la cual la SED solicitó la programación de cuatro audiencias que fueron desarrolladas de manera escalonada, conforme a publicación de lista de elegibles y a las particularidades de la planta.

Finalmente, expedido el acto administrativo de nombramiento, la entidad nominadora tiene diez (10) días para comunicarlo al elegible y este cuenta con diez (10) días para tomar posesión, al tenor de lo establecido en los artículos 2.2.5.1.6 y 2.2.5.1.7 del Decreto 648 de 2017.

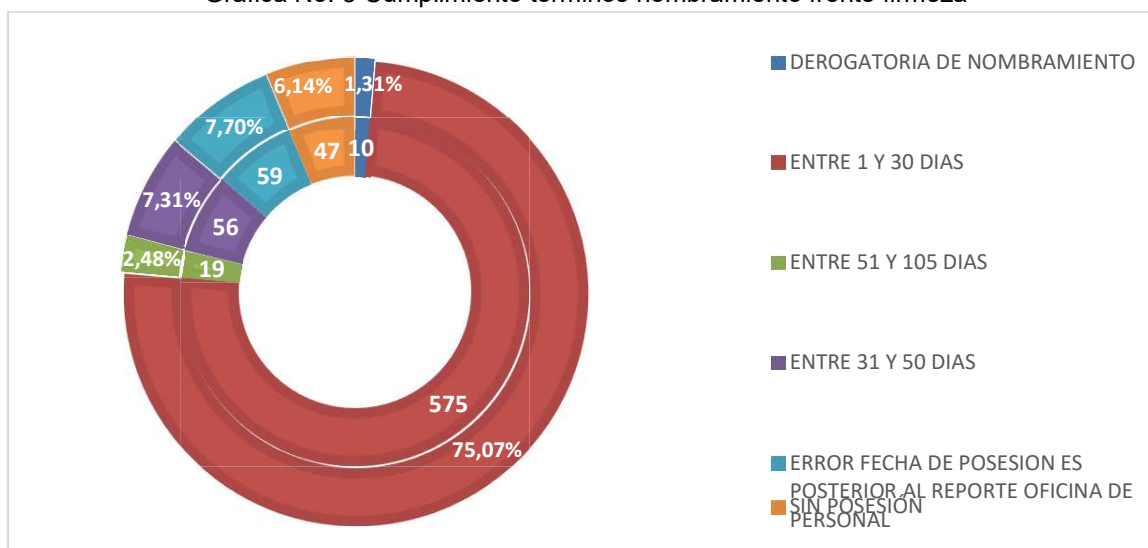
Tabulados los datos por parte de la OCI en rangos que da cuenta los términos entre la notificación, aceptación y posesión y de acuerdo con las fechas de la resolución de nombramiento y la fecha de posesión como se muestra en el siguiente Gráfica y tabla, se estableció que para 575 nombramientos se tomaron tiempos entre 1 y 30 días hábiles que corresponde al 75,07% de cumplimiento y para 19 nombramientos entre 51 y 105 días hábiles, con un porcentaje de 2.48%

Tabla No. 4 Cumplimiento términos nombramiento y posesión

Situaciones y tiempos utilizados	Total
Entre 1 y 30 días	575
Error fecha de posesión (es posterior al reporte Of-personal)	59
entre 31 y 50 días	56
Sin posesión	47
Entre 51 y 105 días	19
Derogatoria de nombramiento	10
Total general	766

Fuente: elaboración propia tomada información I-2025-33997

Gráfica No. 5 Cumplimiento términos nombramiento frente firmeza



Fuente: elaboración propia tomada información I-2025-33997

5.2.2. actualización y reporte de la información de la de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) en el aplicativo CNSC

La circular externa No.12 de 2020, de la Comisión Nacional del Servicio Civil, determina que las vacantes definitivas de empleos de carrera se deben reportar y actualizar en el nuevo módulo OPEC, a más tardar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la generación o la ocurrencia de la novedad, en la URL dispuesta por esta entidad en el rol de cargador.

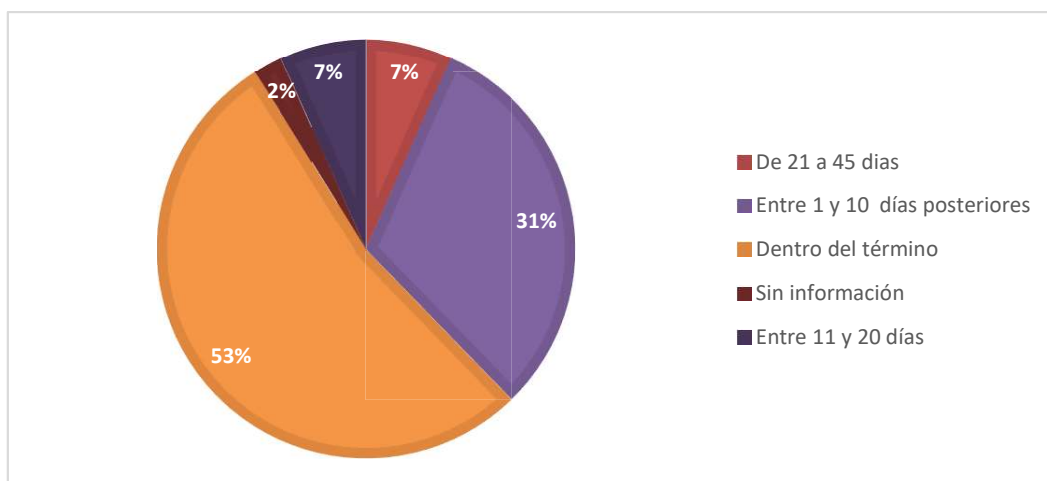
Según la información suministrada por la Oficina de Personal, atendiendo el requerimiento de la OCI, en donde se solicita informar sobre las vacantes reportadas durante el segundo semestre de 2024, con corte al 31 de diciembre, a través del enlace dispuesto en SIMO por la Comisión Nacional del Servicio Civil, se estableció que de un total de 45 vacantes reportadas se cumplieron con los términos para 24 vacantes y no se cumplió para 21 de ellas.

Tabla No.5 Término reporte vacantes

Dentro del término	24
Entre 1 y 10 días posteriores	14
De 21 a 45 días	3
Entre 11 y 20 días	3
Sin información	1
Total, general	45

Fuente: elaboración propia tomada información I-2025-33997

Gráfica No. 6 Cumplimiento términos reporte vacante CNSC



Fuente: elaboración propia tomada información I-2025-33997



5.2.3. Conformar las Comisiones de personal

La Comisión de Personal es un órgano colegiado de dirección y gestión del empleo público y está conformada por dos representantes de la entidad designados por el nominador y dos representantes de los empleados elegidos por votación directa de éstos, por un periodo de dos (2) años contados a partir de la fecha de comunicación de la elección. La obligatoriedad del jefe de Control Interno frente a este aspecto es verificar la conformación de esta y que se convoque a elecciones a los representantes de los empleados y sus suplentes.

En la vigencia 2024, se expidió la resolución No.1161 del 31 de mayo de 2024, por medio de la cual se conforma la Comisión de Personal de la SED para la vigencia 2024-2026 y mediante resolución 1435 del 1 de agosto se modifica la resolución 1161, en relación con la designación de los representantes de la entidad.

En cuanto al reglamento de la organización y funcionamiento de la Comisión de Personal de la Secretaría de Educación del Distrito, se consolidó a través del Acuerdo No.01 de 20023, en donde en su capítulo IV se establecieron las funciones generales y en el capítulo V las funciones específicas, decisiones y recursos, en consonancia con lo reglado por el artículo 16 de la Ley 909 de 2004

El 22 de mayo de 2024, la OCI participó como veedor en el proceso de apertura y cierre de las elecciones de los representantes de los empleados a la Comisión de Personal para el período 2024-2026, encontrando que estas se realizaron cumpliendo las disposiciones legales vigentes.

La Oficina de Control Interno en cumplimiento al Plan Anual de Auditoría 2024, adelantó trimestralmente seguimiento a lo ordenado en el artículo 16 numeral 3 sobre la Comisión de Personal de la SED, enfatizando sobre el cumplimiento hacia la CNSC sobre el reporte de las incidencias en los procesos de selección, evaluación del desempeño y de los encargos. En cuanto al cuarto trimestre, la información se reportó con el oficio I-2025-33997, que hace parte de los soportes de este informe en donde se señala que se tramitaron 10 peticiones por encargo, una por evaluación del desempeño laboral, un requerimiento de la CNSC y una petición relacionada con exclusión de lista de elegibles elevada por un aspirante del proceso de selección 2499 de 2023, Distrito 5.

5.3 Obligaciones de las entidades encargadas de la aplicación de normas de carrera administrativa

5.3.1. Elaborar los sistemas propios de evaluación de desempeño y efectuar las evaluaciones anuales y parciales de los servidores públicos de carrera en los plazos, términos, condiciones y aplicativos que defina la CNSC.

La Ley 909 determina que el desempeño del empleado de carrera debe ser evaluado y calificado de acuerdo con los parámetros establecidos, diseñados en función de las metas y en consideración a que la entidad no cuenta con su propio Sistema de Evaluación, se adoptó el desarrollado por el Sistema de Evaluación tipo establecido por la CNSC, a través del acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018.



Revisado el aplicativo ISOLUCION se establece que se cuenta con el procedimiento denominado “Evaluación de Desempeño Laboral de Personal Administrativo 14-PD-026 5- 24/Dic/2021”, que se encuentra vigente y ajustado al quehacer del proceso actual, de acuerdo con las diferentes publicaciones y capacitaciones a cargo de la Oficina de Personal de la SED.

De otra parte, el Plan Estratégico de Talento Humano 2024, publicado en el siguiente enlace de la página web de la entidad: https://www.educacionbogota.edu.co/portal_institucional/sites/default/files/inline-files/2022/2.%20PLAN%20ESTRATEGICO%202024.pdf, define las estrategias y el cronograma para garantizar el proceso de evaluación del desempeño para la vigencia 2024-2025, atendiendo las disposiciones normativas vigentes, para los servidores públicos de carrera administrativa, en período de prueba y con nombramiento provisional de la Secretaría de Educación del Distrito.

Dentro de las actividades llevadas a cabo en la vigencia 2024 para dar cumplimiento al Plan Estratégico se adelantaron:

- Capacitaciones tanto a evaluados como evaluadores.
- Publicación de piezas publicitarias para recordar las fechas de la evaluación tanto a los evaluados como evaluadores, así como el cumplimiento del soporte de las evidencias para la respectiva calificación.
- Seguimientos a concertación de compromisos, evaluaciones parciales y eventuales, calificaciones definitivas.

Con respecto a la verificación sobre el proceso, según lo reportado por la Oficina de Personal de la SED con corte al 31 de enero de 2025, los resultados sobre el proceso de evaluación del desempeño período 2024-2025 y concertación 2025-2026, son los siguientes:

Tabla No.6 Evaluación y concertación compromisos

Nivel jerárquico	Empleos objeto evaluación 2024-2025	Funcionarios evaluados 2024-2025	Empleos objeto de concertación 2025-2026	Funcionarios con concertación compromisos 2024-2025	Nombrados en período de prueba	Funcionarios con concertación período de prueba
Profesional	338	En trámite de verificación	338	En trámite de verificación	80	78
Técnico	48		48		20	20
Asistencial	1172		1172		177	168
TOTAL	1558		1558		277	266

Fuente: información tomada reporte Oficina de Personal I-2025- I-2025-33997

Del cuadro anterior, se evidencia que al 19 de marzo de 2025 aún no se tenía la información completa frente al número total de funcionarios evaluados período 2024-2025, ni los que tenían su concertación de compromisos 2025-2026, situación que debe ser reportada posteriormente a la OCI para el correspondiente seguimiento.



En cuanto a los servidores que se encuentran en período de prueba sin la correspondiente concertación de compromisos, se explica que esto obedeció a no contar con la evaluación parcial del empleo anterior o a quienes se encontraban activos en otras entidades, lo que ocasionó retrasos en el proceso.

Por último se reitera como se dijo en el informe de seguimiento 2024 a cargo de la OCI, la CNSC expidió el acuerdo 71 de 2023, por medio del cual se definen los lineamientos para desarrollar los sistemas propios de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba, ya que es responsabilidad del jefe del organismo la adopción de un sistema de evaluación acorde con los criterios previamente establecidos según se determina en el artículo 38 de la Ley 909 de 2004, por lo que es necesario que la Secretaría de Educación del Distrito, desarrolle su propio sistema de evaluación para que se aplique a los empleados públicos de carrera y en período de prueba.

5.3.2. Garantizar que el derecho preferencial de encargo de los servidores públicos de carrera administrativa se ajuste a las normas y jurisprudencia vigentes.

5.3.3. Provisión transitoria encargos carrera administrativa

Este proceso se surte con ocasión de lo señalado en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019, que indica que *"mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos definidos por la normatividad para el efecto"*. El procedimiento definido por la entidad y que se encuentra identificado en la página web de la entidad en el aplicativo Isolucion se denomina Cubrimiento Transitorio Vacantes Personal Administrativo Mediante Encargo 14-PD-012, aprobado por resolución 3 del 30 de junio de 2023.

En octubre de 2024, la SED realizó expedición del documento denominado *"PROCEDIMIENTO DE ENCARGOS DE SERVIDORES DE CARRERA ADMINISTRATIVA V. 6 OCTUBRE DE 2024"*, que se encuentra dispuesto en la página web de la entidad en el siguiente enlace: https://www.educacionbogota.edu.co/portal_institucional/sites/default/files/inline-files/2022/procedimiento-encargos-V6-octubre-2024.pdf, en donde se hicieron algunos ajustes, dando cumplimiento a lo establecido por las normas vigentes en la materia, en especial a la revisión e identificación de la totalidad de la planta el servidor que reúna los requisitos para acceder al cargo ofrecido en calidad de encargo.

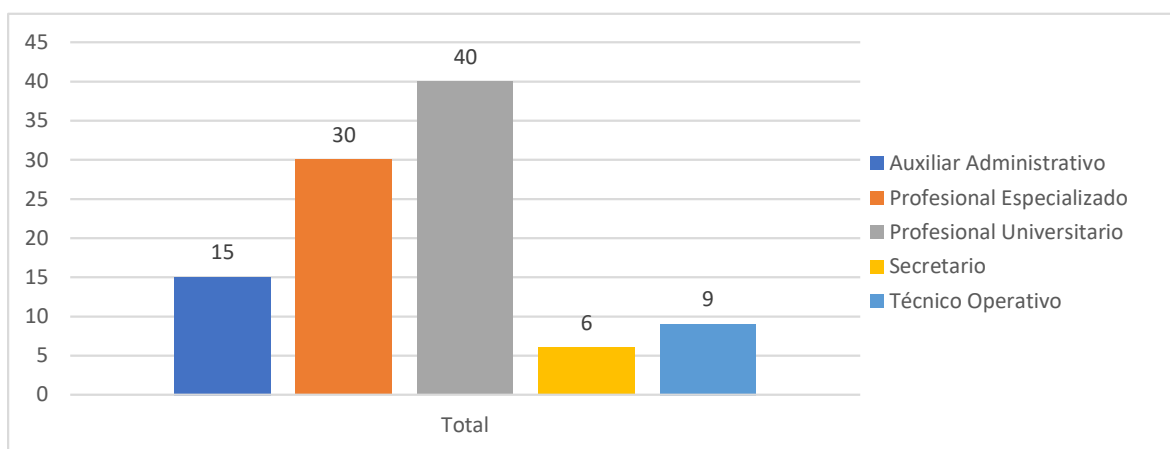
Revisada la página web en el enlace: https://www.educacionbogota.edu.co/portal_institucional/portal-institucional/encargos-administrativos, se observó información sobre el proceso, así:

- Resoluciones de encargos administrativos (publicación actos administrativos).
- Audiencias programadas para provisión de vacantes.
- Anexos, que contienen los resultados del estudio, análisis de planta, listado definitivo empleados con derecho al encargo, entre otros.

Se constata que la entidad adelantó gestiones para garantizar el derecho preferencial de encargo para los servidores en carrera administrativa, para cubrir las vacantes disponibles, ya sean temporales o definitivas.

Durante el período de seguimiento se adelantaron un total de 100 encargos a los funcionarios de la SED en sus tres niveles con mayor representatividad el nivel profesional en cargos profesionales con el 40%, seguido del profesional especializado con un 30%.

Gráfica No. 7 Resultado final encargos

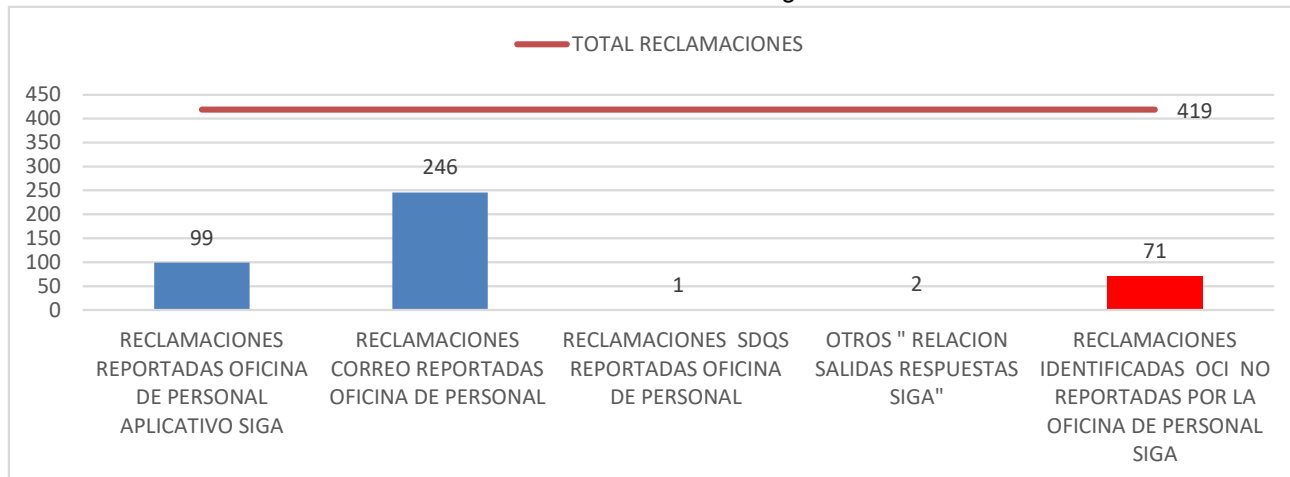


Fuente: Elaboración información tomada reporte Oficina de Personal I-2025-33997

Como parte del seguimiento, la Oficina de Control Interno solicitó información sobre las quejas presentadas con ocasión al proceso de encargos, presentadas desde el 1 de marzo al 31 de diciembre de 2024, identificando los radicados de ingreso y salida. De igual forma, el equipo auditor verificó a través del aplicativo SIGA las solicitudes presentadas frente a reclamaciones de quejas teniendo en cuenta los diferentes procesos de encargos en el mismo lapso y resultado que arrojo la comparación fue el siguiente:

Dentro de la información reportada por personal, relacionan un total de 348 reclamaciones recibidas y que se encuentran relacionadas con el tema de encargos, radicadas a través del aplicativo de correspondencia SIGA, SDQS y correo electrónico; sin embargo, desde la OCI se identificaron 71 que no se encontraban incluidas en la información allegada, de las cuales igualmente se estableció que se dio respuesta.

Gráfica No.8 Total reclamaciones encargos radicadas SED



Fuente: Elaboración propia información tomada reporte I-2025-33997 y reporte SIGA verificado OCI

5.4. Obligaciones de los servidores respecto a la actualización del SIGEP, el Plan Anual de Vacantes, la Declaración de Bienes y Rentas.

5.4.1. Cumplimiento de la Publicación de declaración de bienes y rentas, registro de conflictos de interés.

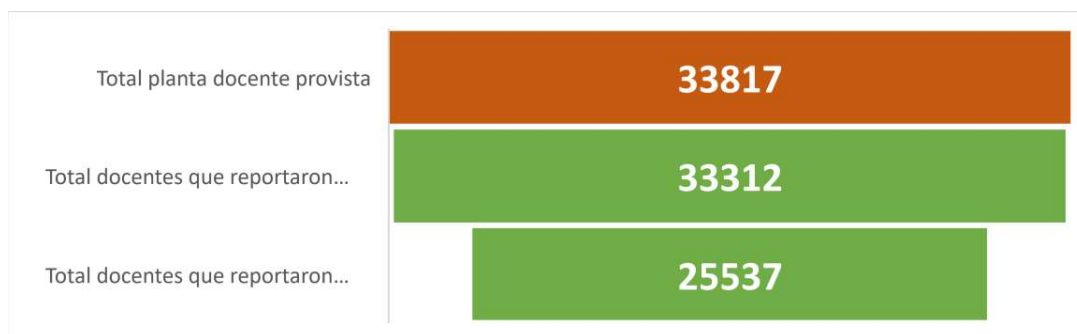
La obligatoriedad se sustenta de igual forma en lo establecido en la Ley 2013 de 2019 que tiene por objeto dar cumplimiento a los principios de transparencia y publicidad, y la promoción de la participación y control social a través de la publicación y divulgación proactiva de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios. Este requisito del cumplimiento del diligenciamiento de la información de bienes y rentas y conflictos de intereses reglamentado para los servidores públicos se hace extensivo a los colaboradores del Distrito que se encuentren vinculados bajo la modalidad de contratación, a través del aplicativo dispuesto denominado SIDEAP.

De acuerdo con la información suministrada por la Dirección de Talento Humano, Oficina de Personal y Contratación, se detalla el análisis adelantado por la OCI, frente al cumplimiento de este requisito por parte del personal docente, administrativo y de los colaboradores vinculados bajo la modalidad de contratación.

➤ Cumplimiento requisito reporte por parte de los docentes:

El total de planta docente provista en el distrito es de 33.817 funcionarios de los cuales el 98,5% reportaron bienes y rentas que corresponde a 33.312 y el 75,5 % reportaron conflicto de interés que corresponde a 25.537.

Gráfica No. 9 Planta docente con reporte SIDEAP

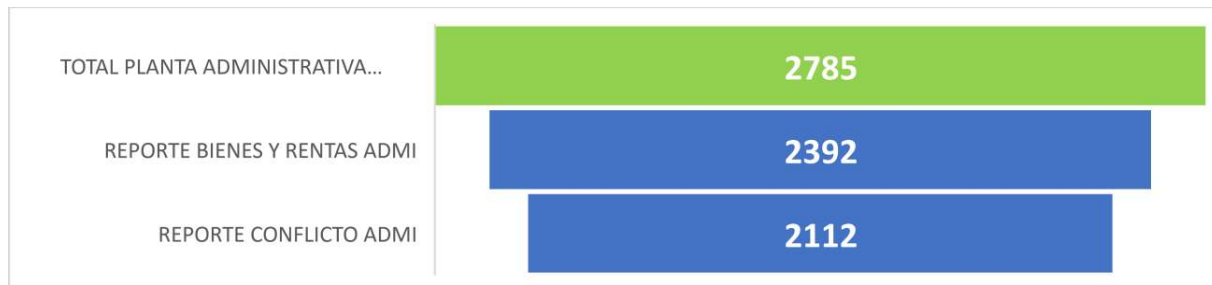


Fuente: elaboración propia tomada información I-2025-39092

➤ **Cumplimiento reporte personal administrativo:**

Al confrontar el total de la planta administrativa ocupada que era de 2.785 para la fecha de reporte, el 85.9% reportaron los bienes y rentas a través del aplicativo SIDEAP, es decir 2.392 funcionarios y 2.112 que corresponde al 75.8% reportaron conflicto de interés.

Gráfica No. 10 Planta administrativa con reporte SIDEAP



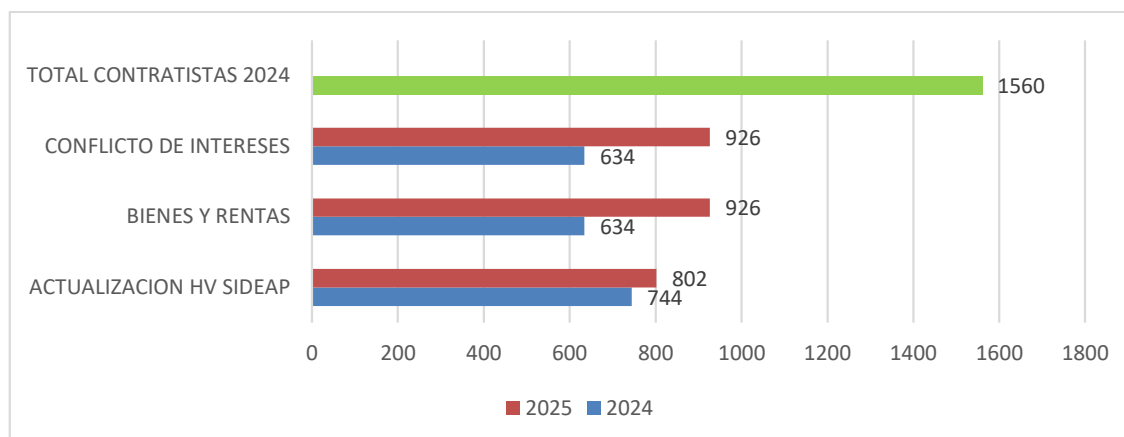
Fuente: elaboración propia tomada información I-2025-33997

➤ **Cumplimiento reporte contratistas:**

En cuanto a la obligatoriedad de personal bajo la modalidad de contratación y soportado en la información presentada por la Oficina de Contratación de la entidad, para el año 2024, se contaban con 1.560 contratistas de los cuales en el 2024 actualizaron bienes y rentas 634 y 926 en el 2025. De la totalidad de contratistas 1.556, reportaron no estar incursos en las causales determinadas en la declaración general de conflicto de intereses y 4 contratistas reportan estar incursos en las causales determinadas en la declaración general de conflicto de intereses.

De lo anterior se deduce que para el requisito de actualización de hojas vida en el 2024 se presentó un incumplimiento del 48% y en la actualización de bienes y rentas y conflicto de intereses del 41% en el aplicativo SIDEAP para el personal contratista de la SED.

Gráfica No. 11 Actualización hoja de vida, bienes y rentas contratistas SIDEAP



Fuente: elaboración propia tomada información suministrada I-2025-29351

5.4.2. Actualizar o diligenciar las hojas de vida en el SIGEP

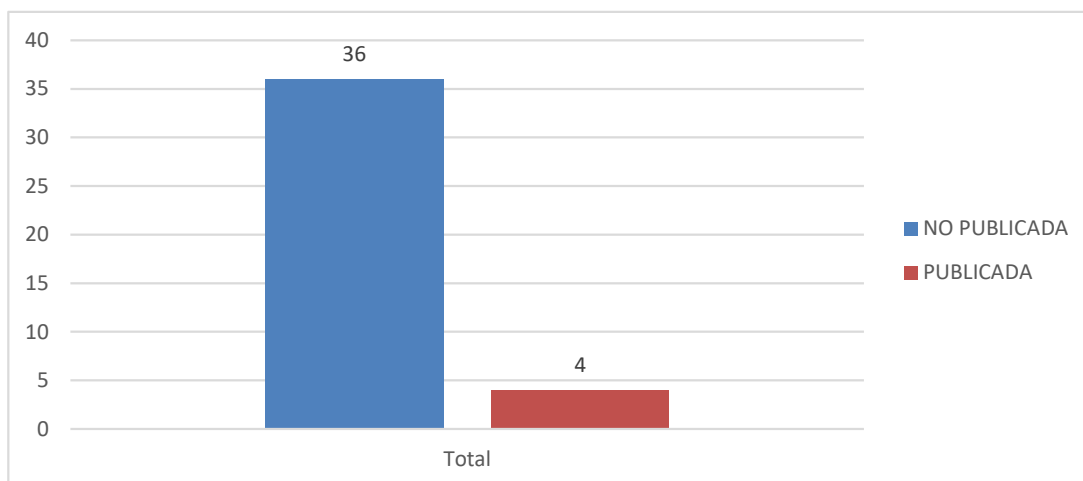
La normatividad establece que toda persona que sea nombrada en un empleo público o celebre un contrato de prestación de servicios con el Estado debe, previamente a su posesión o antes de la celebración del contrato, consignar en el sistema administrado por el Departamento Administrativo de la Función Pública la información requerida.

Para verificar el cumplimiento de este requisito se tomó como muestra a los directivos de la entidad, registrados en el directorio de la SED, y adelantados las verificaciones, se obtuvo el siguiente resultado:

De los 40 funcionarios del nivel directivo de la entidad, se estableció que la totalidad actualizó su perfil en SIDEAP.

En cumplimiento de lo reglado en el decreto No. 159 de 2021, expedido por la Alcaldía Mayor *Por medio del cual se modifica y corrige un error formal en el Decreto Distrital 189 de 21 de agosto de 2020, en donde, entre otros aspectos, se establece **Artículo 8. Publicación nombramientos ordinarios o encargos en empleo de naturaleza gerencial.** Con el fin de promover la transparencia, publicidad y el control social en la designación de los gerentes públicos de Bogotá, D.C, las entidades y organismos distritales deberán publicar los actos administrativos de nombramientos ordinarios o encargos efectuados en empleos de naturaleza gerencial, dentro de los ocho (8) días hábiles a que se profieran, en sus páginas web institucionales, en el botón de transparencia.*, la Oficina de Control Interno revisó la página web en el enlace de transparencia: https://educacionbogota.edu.co/portal_institucional/transparencia/publicacion-hojas-de-vida, y se estableció que de 40 directivos nombrados solo hay publicadas 4 hojas de vida, lo que refleja incumplimiento del 90% de la normatividad enunciada.

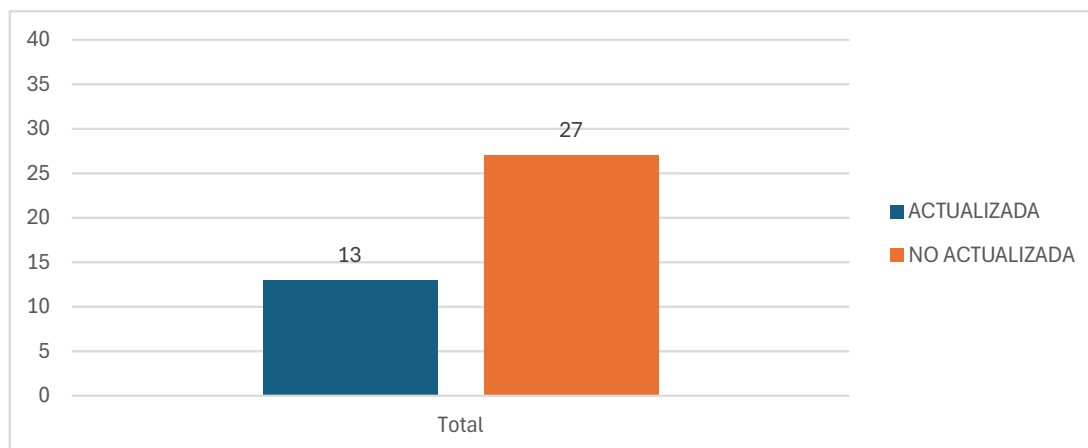
Gráfica No. 12 Publicación hoja de vida directivos pág. SED



Fuente: elaboración propia tomada información página web SED

De los 40 directivos objeto de revisión documental, se estableció que 27 de ellos publicaron su declaración de renta y 13 no lo hicieron.

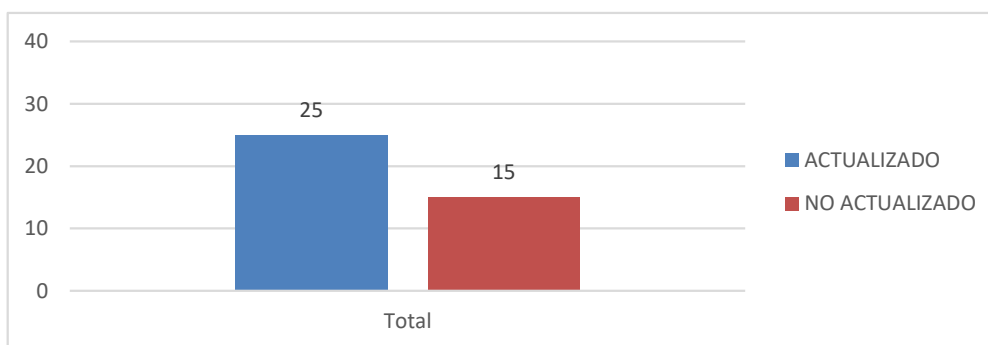
Gráfica No. 13 Publicación declaración de renta directivos



Fuente: elaboración propia tomada información página DAFP

A su turno, 25 directivos reportaron conflicto de interés y 15 no lo hicieron.

Gráfica No 14 publicación conflicto de interés



Fuente: elaboración propia tomada información página DAFP

Para finalizar, de acuerdo con el análisis anterior se observa cumplimiento parcial para todos los niveles de la entidad en cuanto a la obligatoriedad de la actualización de publicación y divulgación proactiva de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios, en los portales dispuestos para el efecto, fundamental para garantizar la transparencia y cumplimiento de las normativas en gestión del empleo público.

Desde la Oficina de Control Interno se insta a la Dirección de Talento Humano y Oficina de Personal y Dirección de Contratación, de asegurarse que quienes actualmente ejercen o se vayan a vincular a empleos públicos de cualquiera de los niveles cumplan con este requerimiento y simultáneamente, adelantar el seguimiento frente al cumplimiento normativo de los ya vinculados, dado que de acuerdo con lo señalado en la Ley 1952 de 2019: *“ARTÍCULO 26. La falta disciplinaria. Constituye falta disciplinaria y, por lo tanto, da lugar a la imposición de la sanción disciplinaria correspondiente la incursión en cualquiera de las conductas previstas en este código que conlleven incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad contempladas en esta ley”*.

6. RECOMENDACIONES

- Llevar el registro de la fecha en que se producen las vacantes y la relacionada con el reporte en el aplicativo de la CNSC, para evidenciar el cumplimiento de la circular externa 12 de 2020 CNSC.
- Adelantar seguimiento respecto de los funcionarios pendientes de culminar tanto el proceso de evaluación del desempeño y concertación de compromisos expuestos en el numeral 2 del presente informe.
- Revisar y adelantar seguimiento a los funcionarios administrativos de los tres niveles de la entidad y docentes que se encuentran pendientes de la actualización del formato de bienes y rentas 2024



y los que se deben surtir para la vigencia 2025, así como lo relacionado con la declaración de conflictos de interés y demás obligaciones inherentes para los cargos del nivel directivo.

- Implementar un sistema de seguimiento más riguroso para garantizar que todos los funcionarios y contratistas cumplan con la actualización oportuna de bienes y rentas, conflicto de interés, actualización de hojas de vida y publicación de declaración de renta, según lo establecido por las normas vigentes.
- Adelantar la actualización y/o modificación de los manuales de funciones, de acuerdo con las necesidades actuales de la SED.
- Elaborar los sistemas propios de evaluación de desempeño y efectuar las evaluaciones anuales y parciales de los servidores públicos de carrera en los plazos, términos, condiciones y aplicativos que defina la CNSC.

Elaborado por:

NANCY HERNÁNDEZ MONTOYA

Profesional Especializado Oficina de Control Interno

Apoyo:

HUGO MAURICIO HERRERA CAMELO

Auxiliar Administrativo Oficina de Control Interno

Revisado por:

MARÍA DEL PILAR GONZÁLEZ HENAO

Contratista Oficina de Control Interno

Aprobado por:

ÓSCAR ANDRÉS GARCÍA PRIETO

Jefe de Oficina de Control Interno