



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO

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

Bogotá, D. C., 29 de mayo de 2024

Av. El Dorado No. 66 - 63
PBX: 324 1000 - Fax: 315 34 48
Código postal: 111321
www.educacionbogota.edu.co



TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO	3
2. ALCANCE	3
3. CRITERIOS.....	3
4. RESULTADOS	4
5. RECOMENDACIONES	15
6. FIRMAS.....	18

1. OBJETIVO.

Verificar el cumplimiento por parte de la Secretaría de Educación del Distrito 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 se enunciado en el objetivo general, se realiza tomando los siguientes períodos:

- Selección de personal: último trimestre 2023 a 1 abril de 2024.
- Evaluación del desempeño laboral desde el 1 de enero de 2023 al 31 de enero de 2024.
- Concertación de compromisos laborales para la vigencia 2024-2025.
- Provisión transitoria (encargos) con corte al 1 abril 2024
- Conformación comisiones de personal: con corte a mayo de 2024.
- Verificación registro SIDEAP con corte 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 1960 de 2019 *“Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”*
- Decreto 1083 de 2015 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 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 y se dictan otras disposiciones”*.
- Resolución 959 del 25 de abril de 2024, por medio de la cual se convoca a elección de representantes de los servidores de la planta de personal administrativo de la SED para conformar la Comisión de Personal de la entidad para el período 2024-2026
- 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.
- Acuerdo 071 de 2023, expedido por la CNSC *“Por el 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”*

4. RESULTADOS.

La Oficina de Control Interno, en adelante OCI, en desarrollo del Plan Anual de Auditoría 2024 y siguiendo el direccionamiento de la Comisión Nacional del Servicio Civil definido en las circulares externas No.01 y No.010 de 2020 que exhorta a los jefes de Control Interno de las entidades cuyo sistema de carrera administrativa es administrado y vigilado por la CNSC para que en el ejercicio de sus facultades, evidencien algún tipo de irregularidad sobre empleos de Carrera Administrativa (encargos y nombramientos provisionales), inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera y conformación de las Comisiones de Personal, que ocasionen la presunta vulneración de las normas de Carrera Administrativa, reporten a la CNSC.

A su turno, la Procuraduría General de la Nación expidió la Directiva 015 de agosto de 2022, relacionada con las obligaciones frente a la meritocracia, el empleo y la función pública, destacando el cumplimiento en cuanto a los procesos de selección a cargo de la CNSC, aplicación de normas de carrera administrativa, actualización del plan anual de vacantes, bienes y rentas; integración planes institucionales y estratégicos, razón por la cual en el seguimiento a cargo de la OCI se abordaron los siguientes aspectos:

1. SELECCIÓN DE PERSONAL:

1.1. Planta Administrativa:

Dentro de este ítem se revisaron las obligaciones de la SED relacionadas con la obligatoriedad del reporte, actualización de la Oferta Pública del Empleo de Carrera (OPEC) en el aplicativo y plazos previstos por la CNSC que se encuentren en vacancia definitiva para realizar los concursos de mérito.

De acuerdo con el requerimiento adelantado por la OCI, con radicado I-2024-36443, la Oficina de Personal y teniendo como soporte el Decreto 310 de 2020, *“por medio del cual se modifica la estructura organizacional y las funciones de la Secretaría de Educación del Distrito”* la planta de personal de la SED, con fundamento en el Decreto 310 de 2022, se encuentra conformada por 3036 cargos, distribuidos de la siguiente forma:

Tabla No.1. Planta total SED por empleos

DENOMINACIÓN	NUMERO DE EMPLEOS
Asesor	8
Auxiliar administrativo	1869
Celador	2
Conductor	19
Director administrativo	3
Director financiero	1
Director técnico	34
Jefe de Oficina	13
Jefe de Oficina asesora	3
Profesional especializado	153
Profesional universitario	339
Secretario	346
Secretario de despacho	1
Secretario ejecutivo	41
Subsecretario de despacho	4
Técnico operativo	200
TOTAL	3036

Fuente: elaboración propia tomada información Oficina Personal y Decreto 310 de 2020

Del reporte de información para proceso de selección concurso denominado como Distrito Capital 5, se tiene que por Acuerdo No. 26 del 18 de mayo del 2023, modificado por los

Acuerdos 53 y 56 del mismo año, se ofertaron 1088 vacantes totales entre la modalidad abierto 766 y ascenso 322 y según resolución No. Resolución 9035 del 7 de julio de 2023 de la CNSC, se declara desierto el concurso de ascenso para ciento veintinueve (129) vacantes correspondientes a siete (7) empleos del Sistema General de Carrera de la SED, modalidad ascenso, información que se encuentra consolidada en el siguiente enlace: <https://historico.cnsc.gov.co/index.php/distrito-capital-5#1-secretaria-de-educacion-del-distrito-de-bogota>.

A continuación, y teniendo como soportes los actos administrativos referenciados en el párrafo anterior y la información reportada por la Oficina de Personal, se hace el siguiente resumen del proceso de selección Distrito Capital 5 Secretaría de Educación Distrital.

Imagen No. 1 vacantes reportadas CNSC por nivel

Nivel Jerárquico	Número empleos Vacantes a la fecha de reporte CNS para concurso Distrito 5	Vacantes TOTALES reportadas a la CNSC	Vacantes reportadas CNSC modalidad ascenso	Vacantes reportadas CNSC modalidad abierto	Vacantes declaradas desiertas modalidad ascenso
Profesional	83	119	74	45	4
Técnico	13	144	9	135	1
Asistencial	47	825	239	586	124
TOTAL	143	1088	322	766	129

Fuente: Tomado Acuerdos 26, 53 y 56 y Resolución 9035 de 2023 de la CNSC e información suministrada Oficina de Personal <https://historico.cnsc.gov.co/index.php/distrito-capital-5#1-secretaria-de-educacion-del-distrito-de-bogota>.

Según lo consignado en los acuerdos referenciados, el total de vacantes reportadas por la entidad a la CNSC para el concurso denominado Distrito 5 capital 5 fueron de 1088 con 143 empleos repartidos en 322 vacantes en la modalidad ascenso y 766 vacantes en modalidad abierto.

De las 322 vacantes reportadas para ascenso, 129 se declararon desiertas y se registran en la siguiente imagen.

Imagen No. 2 vacantes declaradas desiertas CNSC

OPEC	CÓDIGO	GRADO	DENOMINACIÓN	VACANTES OFERTADAS	VACANTES DESIERTAS
200380	219	12	Profesional Universitario	1	1
200401	219	18	Profesional Universitario	3	3
200426	314	4	Técnico Operativo	1	1
200429	407	27	Auxiliar Administrativo	29	6
200430	407	27	Auxiliar Administrativo	43	25
200423	407	27	Auxiliar Administrativo	58	5
200503	407	27	Auxiliar Administrativo	102	88

Fuente: Tomado resolución 9035 de 2023 de la CNSC https://www.cnsc.gov.co/sites/default/files/2023-07/resolucion_no.9035_del_7_de_julio_del_2023_0.pdf.

En la parte considerativa de la resolución 9035 de 2023, expedida por la CNSC se señala que para 7 empleos que corresponden a 237 vacantes ofertadas, fueron declaradas 129 como desiertas, por cuanto no se inscribió ningún aspirante.

Para establecer el cumplimiento de las directrices emanadas de la CNSC establecidas a través de la Circular Externa N°0012 del 20 de octubre de 2020, por medio de la cual se dan “Instrucciones para el registro y/o la actualización de la Oferta Pública de Empleos de Carrera en SIMO”, la Oficina de Control Interno mediante radicado I-2024-40271 solicitó información sobre la fecha en que se produjo la vacante y la fecha de reporte para determinar si el reporte se surtió dentro de los diez (10) días siguientes a la generación o la ocurrencia de la novedad dentro del módulo OPEC; sin embargo, con oficio I-2024-49672, se da respuesta, anexando el correspondiente listado, sin hacer referencia a las fechas tanto de generación como reporte de la vacante. Al respecto se precisa, que a futuro se deben determinar con exactitud estas fechas para garantizar que se adelante conforme lo señala esta directiva que se encuentra vigente, aspecto que será objeto de verificación posterior por parte de la Oficina de Control Interno.

De otra parte, mediante radicación I-2024-46886 del 18 de abril del año en curso, se remitió la circular conjunta 100-001-2024-CNSC-DAFP relacionada con el reporte de las vacantes con corte a 31 de diciembre de 2023, como insumo para elaborar el Plan Anual de Vacantes, considerado como el instrumento técnico de medición que da cuenta de los cargos de carrera administrativa disponibles en el sector público y los que se encuentran en procesos de selección meritocrática; en tal virtud, la OCI adelantó el respectivo seguimiento para garantizar el cumplimiento de esta disposición antes del 12 de mayo de 2024 y efectivamente la entidad a través de la Oficina de Personal adelantó el reporte en el aplicativo el 10 de mayo del año en curso; no obstante, se evidencia que existen diferencias entre las vacantes reportadas en el aplicativo que fueron de 1086 y de acuerdo con los soportes dispuestos en el enlace <https://historico.cnsc.gov.co/index.php/distrito-capital-5#1-secretaria-de-educacion-del-distrito-de-bogota>, se registraron 1088 para el concurso Distrito 5.

Tabla No.2 Reporte información circular 100-001-2024

Planta total (por decreto):	3036
Carrea administrativa	2969
Cargos de carrera administrativa en vacancia definitiva	1132
Vacancias en provisionalidad	738
Vacancias definitivas en encargo	301
Vacancias definitivas sin proveer	93
Vacancias definitivas para concurso	1086

Fuente: información tomada registro vacantes SED circular 100-001-2024

Según la información reportada por la SED, el 10 de mayo del año en curso a través de la Oficina de Personal en el Simulador Plan Anual de Vacantes 2024 DAFP, en la SED se

tienen 1132 cargos en vacancia definitiva, de los cuales 738 se encuentran en provisionalidad, 301 cubiertas bajo la modalidad de encargo y 93 se encuentran pendientes para provisión.

Revisada la información publicada en el enlace https://www.educacionbogota.edu.co/portal_institucional/transparencia-politicas-lineamientos-manuales-planes-estrategicos-sectoriales-institucionales, relacionada con el Plan Anual de Vacantes 2024, no se evidencia que las vacantes hayan sido publicadas en el documento; de igual forma, en el Plan de Previsión de Recursos Humanos 2024, se señala en forma general el estado de la planta con corte a diciembre de 2023, en donde se dan a conocer las vacantes por nivel de acuerdo con las novedades en encargo, nombramiento en provisional y cargos por proveer.

Según lo consignado en el párrafo anterior, se hace un llamado a ajustar los documentos en especial el Plan Anual de Vacantes que se constituye en la herramienta que permite conocer los cargos de carrera administrativa que se encuentren vacantes, en consonancia con lo señalado por la Ley 909 de 2004, Decreto Único reglamentario 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017.

➤ **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

Por su parte en la página web de la entidad se establece que el proceso se encuentra difundido en el siguiente enlace: https://www.educacionbogota.edu.co/portal_institucional/portal-institucional/encargos-administrativos, en el cual se dispone de la siguiente información:

1. Procedimiento de servidores de carrera administrativa. Versión 5. Contenido en el siguiente enlace: https://www.educacionbogota.edu.co/portal_institucional/sites/default/files/Procedimiento_encargos_V_5_09_10_2023.pdf.
2. Cronograma proceso de encargos que se encuentra publicado por fases.

3. Audiencias que se desarrollarán para la escogencia del candidato al encargo, indicando día y hora programada
4. Resoluciones: corresponde a los actos administrativos expedidos por la entidad formalizando los encargos una vez surtidos el proceso.
5. Anexos: en donde se publicó la información relacionada con las vacantes en los tres niveles de la entidad, estudio de análisis de planta teniendo en cuenta el perfil de los aspirantes.

En el seguimiento se solicitó información el número de quejas o reclamaciones sobre el proceso de encargos, señalando número de radicado y el trámite, desde el último trimestre de 2023 a la fecha 29 de febrero del año en curso y según lo suministrado, se tiene que se presentaron 39 solicitudes a través del aplicativo de correspondencia SIGA y 150 vía correo electrónico. Se entregaron los correspondientes soportes que dan cuenta de las respuestas; sin embargo, de la lectura de estas se colige que no se da cumplimiento estricto a los tiempos establecidos en el procedimiento 14-PD-012 3-30/Jun/2023, entre ellos se destacan los relacionados con resolver reclamaciones (2 días), publicación de resultados una vez resueltas reclamaciones (1 día), publicación actos administrativos resultados audiencias (3 días) y de igual forma, se presentan reclamaciones generales frente a la experiencia profesional relacionada con las funciones del cargo, aspecto que ya se encuentra establecido en los manuales de funciones de la entidad aprobados por el Departamento Administrativo del Servicio Civil.

Como ejemplo se señala la radicación E-2024-43899, presentada el 27 de febrero del año en curso, en donde se observa según el historial del aplicativo de correspondencia SIGA, que aparece una nota en donde se señala que se amplía por 30 días más según correo de la jefe de la Oficina de Personal, sin que se establezca sustento normativo alguno frente al derecho de petición y no se le da respuesta a la peticionaria. Posteriormente mediante radicado S-2024-128196 del 8 de abril del año en curso simplemente le remiten respuesta suscrita por la Comisión de Personal de la SED, en donde señalan que este cuerpo colegiado no tiene idoneidad para resolver lo requerido en la reclamación y que por lo tanto se da traslado a la Oficina de Personal.

Con respecto a lo señalado anteriormente, la OCI verificó que a la peticionaria a la fecha no se le ha dado respuesta de fondo sobre el requerimiento que adelantó, por lo que se estaría presuntamente infringiendo las disposiciones que regulan el derecho de petición.

No obstante, las falencias que se presentan en el proceso, se concluye que los participantes en procesos de encargo cuentan con las garantías para adelantar las reclamaciones a que haya lugar en caso de encontrarse que no se surtió el procedimiento reglado.

1.2. Planta Docente

En el documento denominado Plan de Previsión de Talento Humano 2024, referenciado, se publica la situación actual de la planta de personal docente con corte a diciembre de 2023, como lo muestra la siguiente imagen; aclarando que la disponibilidad de menos 9 docentes orientadores, corresponde a cargos faltantes :

Imagen No. 3 planta de personal docente dic 2023

Cargo	Recursos Propios	SGP	Total Autorizada	Total Ocupada	Total Sin Cubrir	Total Distribuida	Disponibilidad
Docente de Aula	5262	26361	31623	30746	381	31127	496
Docente Orientador	830	843	1673	1667	15	1782	-9
Coordinador	0	1562	1562	1441	25	1466	96
Director Rural	0	16	16	10	0	10	6
Rector	42	316	358	356	0	356	2
Supervisor	0	24	24	8		8	16
TOTAL	6.134	29.122	35.256	34.228	423	34749	605

Fuente: Tomado Plan Previsión Talento Humano 2024

La provisión de las vacantes definitivas para la vigencia 2024, se ha adelantado de acuerdo con las listas de elegibles expedidas por la CNSC producto de los procesos de selección.

Teniendo en cuenta la publicación adelantada a través de Prensa SED el 15 de enero de la presente vigencia, un total de 5.560 maestros tomaron posesión de sus cargos, cuyas vacantes se surtieron con las convocatorias números 2150 a 2237 de 2021 y 2316 de 2022 en donde la SED reportó 6494 vacantes de docentes de aula y proyectos, 93 rectores y 216 coordinadores.

La información relacionada con concurso docentes y directivos docentes en donde se publica lo relacionado con la OPEC y la citación a Audiencias registra como última fecha mayo 23 y 24 de 2024 que se encuentra dispuesta en la página web de la SED en el siguiente enlace: https://www.educacionbogota.edu.co/portal_institucional/node/8277

Para el nombramiento de docentes provisionales en las vacantes reportadas, se tiene un aplicativo dispuesto en https://www.educacionbogota.edu.co/portal_institucional/ofertas-de-empleo-vacantes-docentes-provisionales, en donde se realiza el registro, postulación y formalización una vez seleccionado el postulante. El proceso de postulación de los

aspirantes se realiza todos los días hábiles de acuerdo con las vacantes que se generen, según se señala.

El procedimiento y la información correspondiente para el proceso de encargos de los directivos docentes se encuentra publicada en el siguiente enlace de la SED: https://www.educacionbogota.edu.co/portal_institucional/ofertas-de-empleo-encargos-directivos-docentes-sed.

2. Evaluación del Desempeño Laboral

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 adopta 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 acuerdo con el requerimiento adelantado por la Oficina de Control Interno y las cifras reportadas por la Oficina de Personal a través de correo electrónico del 23 de mayo del año en curso, la siguiente es la situación de los empleados de carrera objeto de evaluación y concertación de compromisos laborales.

Tabla No.3 Evaluación y concertación compromisos

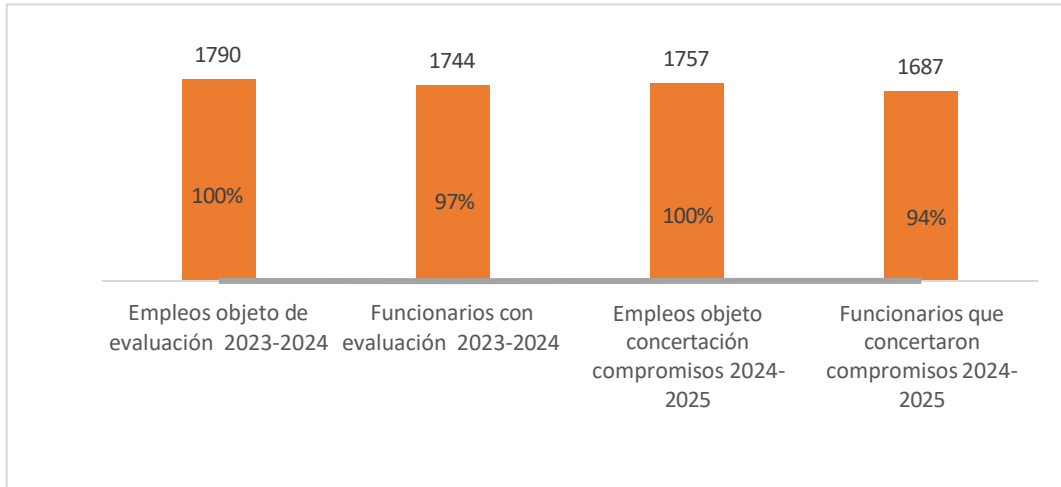
Nivel jerárquico	Empleos objeto de evaluación anual 2024	Funcionarios con desempeño 2024	Empleos objeto de concertación de compromisos 2024-2025	Funcionarios con quienes el superior jerárquico concertó compromisos 2024-2025
Profesional	428	424	413	392
Técnico	53	52	52	47
Asistencial	1309	1268	1292	1248
TOTAL	1790	1744	1757	1687

Fuente: información tomada información reportada Oficina de Personal SED

Del cuadro anterior se registra que aún quedan pendientes 46 funcionarios de carrera administrativa pendientes de ser evaluados para el período del 1 de febrero de 2023 al 31

de enero de 2024 y 70 funcionarios por concertar compromisos durante el período del 1 de enero de 2024 al 31 de enero de 2025

Gráfica1 funcionarios pendientes por evaluar y concertar



Fuente: Información reportada por Oficina de Personal SED

No obstante que el porcentaje de cumplimiento para la evaluación del desempeño 2023-2024 fue del 97% y de concertación es del 94%, es preciso reiterar que el acuerdo 617 de 2018, en su artículo 8, en cuanto a la calificación definitiva del periodo anual, que corresponde a la sumatoria de las de las dos (2) evaluaciones parciales semestrales, el artículo 8° del acuerdo establece que esta comprende el periodo entre el 01 de febrero y el 31 de enero del año siguiente y la calificación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho periodo

En lo que respecta a la concertación de compromisos el artículo 3°. del mencionado acuerdo, establece que estos deben adelantarse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes del inicio del periodo de evaluación anual o de la posesión del servidor en periodo de prueba, según corresponda; de igual forma, se define que, vencido el término establecido para realizar la concertación de los compromisos no existe consenso, el evaluador procederá a fijarlos dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, siguiendo el procedimiento establecido por dicho acuerdo.

De acuerdo con lo señalado en los párrafos anteriores, es necesario que la Oficina de Personal adelante el respectivo seguimiento frente a los funcionarios faltantes de culminar el proceso tanto de evaluación 2023-2024, así como de concertación 2024-2025 y remitir la información a la Oficina de Control Interno.

Para finalizar, se señala que 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 desarrolle su propio sistema de evaluación para que se aplique a los empleados públicos de carrera y en período de prueba, ya que de no hacerlo según se establece en el mencionado Acuerdo, se constituiría en falta disciplinaria grave para el directivo responsable.

3. Comisión 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.

Teniendo en cuenta que mediante resolución 0959 del 25 de abril del año en curso, se convocó a elección de representantes de los funcionarios administrativo de la SED para conformar la comisión de la entidad para el período 2024-2026, la OCI a través de un delegado participó activamente en las siguientes reuniones adelantadas por la Oficina de Personal de la SED: designación de jurados de votación el 14 de mayo, capacitación a los jurados de votación 16 y 21 de mayo, jornada de apertura de votaciones el 22 de mayo 7:50 a.m y de cierre de votaciones el 22 de mayo 3 p.m, precisando que el proceso se llevó a cabo conforme se encontraba estipulado, dando las garantías para cada uno de los candidatos que se postularon para el efecto, y las etapas fueron difundidas periódicamente en PRENSA SED.

Los resultados del proceso se encuentran publicados en la página web de la entidad en el enlace: [Conoce a los nuevos representantes de administrativos en la Comisión de Personal SED 2024 – 2026’ | IntraSED \(educacionbogota.edu.co\).](#)

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

Teniendo en cuenta lo dispuesto por el Decreto 1083 de 2015, Modificado por el Decreto Nacional 484 de 2017, los servidores públicos de las entidades y organismos del Distrito

Capital, deben realizar la actualización de la declaración de bienes y renta y de la actividad económica, entre el 1 de junio y el 31 de julio.

Lo anterior, se sustenta de igual forma en lo establecido en la Ley 1313 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.

La obligatoriedad 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.

Mediante radicado I-2024-54755 del 7 de mayo de 2024, la Dirección de Talento Humano en respuesta a la solicitud de la OCI I-2024-49180, envió la siguiente información, aclarando que el aplicativo no detalla códigos y grados, pero si permite discriminar por ubicación del cargo y nivel jerárquico:

Tabla 4 funcionarios SED registro bienes y conflictos de interés 2023

NIVEL DE UBICACIÓN DEL CARGO (CENTRAL, LOCAL E INSTITUCIONAL)	NIVEL JERARQUICO	DILIGENCIARON BIENES Y RENTAS CORTE 2023	DILIGENCIARON DECLARACION GENERAL DE CONFLICTOS DE INTERES CORTE 2023
CENTRAL	ASESOR	11	10
CENTRAL	DIRECTIVO	32	31
LOCAL	DIRECTIVO	19	19
CENTRAL	PROFESIONAL	319	293
LOCAL	PROFESIONAL	87	80
INSTITUCIONAL	PROFESIONAL	20	16
CENTRAL	ASISTENCIAL	218	194
LOCAL	ASISTENCIAL	122	106
INSTITUCIONAL	ASISTENCIAL	1829	1446
CENTRAL	TECNICO	31	29
LOCAL	TECNICO	4	4
INSTITUCIONAL	TECNICO	150	126
INSTITUCIONAL	DOCENTES	34625	24298

Fuente: tomada información DTH I-2024-54755.

Con ocasión a la movilidad de la planta y en consideración a que no se tiene precisión de funcionarios vinculados a la entidad para el corte solicitado y teniendo como soporte la información suministrada por la DTH y registrada en diferentes apartes de este informe, del total de la planta que corresponde a 3.036 y descontando las vacancias definitivas sin proveer; es decir 2.943 (tabla 2), un total de 2.842, actualizaron bienes y rentas, es decir el 96% y actualizaron conflicto de interés 2.354, es decir el 75% de funcionarios administrativos.

Con respecto a la planta docente se establece que 34.625 diligenciaron el formato de bienes y rentas y 24.298 la declaración de conflicto de intereses, es decir el 70%.

Finalmente se insta a la Dirección de Talento Humano 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 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”***; y de encontrar incumplimiento deberá reportar a la Oficina de Control Disciplinario de Instrucción.

5. 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.
- Actualizar el Plan Anual de Vacantes 2024, incluyendo las vacantes con corte al 31 de diciembre de 2023, tanto de personal docente como administrativo
- Dar cumplimiento estricto a lo señalado en el procedimiento denominado Cubrimiento transitorio vacantes personal administrativo mediante encargo 14 PD-012 aprobado por resolución 3 del 30 de junio de 2023
- 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 sobre los funcionarios administrativos y docentes que se encuentran pendiente de la actualización del formato de bienes y rentas 2023 y los que se deben surtir para la vigencia 2024, así como lo relacionado con la declaración de conflictos de interés.

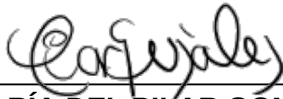
Elaborado por:



NANCY HERNÁNDEZ MONTOYA

Profesional Universitario OCI

Revisado por:



MARÍA DEL PILAR GONZÁLEZ HENAO

Contratista - OCI

Aprobado por:



OSCAR ANDRÉS GARCÍA PRIETO

Jefe de Oficina de Control Interno