ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

IDPAC

INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DISPOSICIONES DE LA DIRECTIVA 015 DE 2022 EMITIDA POR LA PROCURADURIA GENERAL DE LA NACIÓN Y LA CIRCULAR EXTERNA 010 DE 2020 EXPEDIDA POR LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL.

OCTUBRE 2026

Sede Principal: Avenida Calle 22 # 68C-51
Teléfono PBX: (57) (1) 2417900 - 2417930
www.participacionbogota.gov.co

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
IDPAC

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO 6
2. ALCANCE 6
3. FUNDAMENTOS DE CRITERIOS NORMATIVOS 7
4. METODOLOGÍA 9
5. RESULTADOS 10

5.1. Numeral 1. Obligaciones de las entidades relacionadas con los procesos de selección que realiza la Comisión Nacional del Servicio Civil. 10

5.1.1. Numeral 1.1. Reportar y actualizar 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. 10

5.1.2. Numeral 1.2. Coadyuvar efectiva y oportunamente en la planeación de los concursos de méritos con la Comisión Nacional del Servicio Civil. 13

5.1.3. Numeral 1.3. Hacer las apropiaciones presupuestales con la suficiente antelación y garantizar el desarrollo de las convocatorias dirigidas a proveer las vacantes definitivas, de acuerdo con los principios de celeridad, economía, eficacia y eficiencia. 15

5.1.4. Numeral 1.4. Desarrollar la etapa de planeación de los procesos de selección de manera célere y eficiente, y evitar dilataciones injustificadas. Los cambios en las administraciones no pueden ser excusa para evadir las responsabilidades adquiridas por el ente gubernamental en la etapa de planeación. 16

5.1.5. Numeral 1.5. Llevar a cabo los concursos cuando cumplan los requisitos para ello. En firme las listas de elegibles, la entidad debe efectuar los nombramientos en período de prueba en estricto orden de mérito 17

5.1.6. Numeral 1.6. Cumplir las normas vigentes al transformar empleos de carrera administrativa en empleos de libre nombramiento y remoción. 19

5.1.7. Numeral 1.7. Conformar las Comisiones de Personal al interior de la entidad. 20

5.2. Numeral 2. Obligaciones de las entidades relacionadas con los procesos de selección que realiza la Comisión Nacional del Servicio Civil. 21

5.2.1. Numeral 2.1. 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. 21

5.2.2. Numeral 2.2. Garantizar que el derecho preferencial de encargo de los servidores públicos de carrera administrativa se ajuste a las normas y jurisprudencia vigentes.....24

5.2.3. Numeral 2.3. Adelantar con celeridad los trámites ante el Registro Público de Carrera (inscripciones, actualizaciones y cancelaciones), en cumplimiento de las normas vigentes. 26

5.2.4. Numeral 2.4. Mantener actualizados los manuales específicos de funciones y competencias laborales. 29

6. CONCLUSIONES 30

7. RECOMENDACIONES 31

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
IDPAC

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Cargos en vacancia definitiva 11

LISTA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Relación de provisión de vacantes por procesos de encargos 2026 26
Ilustración 2: Registro de retiro de la carrera administrativa 28

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.

IDPAC

INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES DE LA DIRECTIVA 015 DE 2022 EMITIDA POR LA PROCURADURIA GENERAL DE LA NACIÓN Y LA CIRCULAR EXTERNA 010 DEL 2020 EXPEDIDA POR LA COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

El 24 de agosto de 2020, la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) expidió la Circular Externa 010 de 2020, cuyo asunto es la **"**Colaboración interinstitucional y armónica en el apoyo de la vigilancia al cumplimiento de las normas de carrera administrativa". Esta circular está dirigida a los jefes de las Oficinas de Control Interno, o quienes hagan sus veces, de las entidades pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa y a los sistemas específicos y especiales de origen legal.

Por otra parte, el 30 de agosto de 2022, la Procuraduría General de la Nación expidió la Directiva 015, cuyo asunto es: Obligaciones relacionadas con el fortalecimiento de la meritocracia, del empleo y de la función pública en el estado colombiano. Entre los destinatarios de cumplir la Directiva, se encuentran los representantes legales de las Entidades Públicas del Orden Territorial y sus Entes Descentralizados (a las que aplica la Ley 909 de 2004).

El Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal - IDPAC, es un establecimiento público del orden Distrital, adscrito a la Secretaría Distrital de Gobierno, por lo que debe dar cumplimiento a las disposiciones señaladas en la citada Directiva y en la Circular. Por lo tanto, corresponde a la Oficina de Control Interno, en el marco de sus funciones y de su rol de acompañamiento y evaluación de la gestión institucional, realizar el seguimiento y la verificación del cumplimiento de dichas disposiciones. Los resultados de esta labor se presentan en el siguiente informe.

1. OBJETIVO

Realizar seguimiento al cumplimiento de las disposiciones definidas en la Directiva 015 de 2022 de la Procuraduría General de la Nación y la Circular 010 de 2020 sobre la meritocracia, que aplican al Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal; mediante la revisión de evidencias documentales con el fin de emitir recomendaciones para la mejora continua en la entidad.

2. ALCANCE

El seguimiento comprenderá la revisión y análisis de las actuaciones adelantadas por el IDPAC durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 30 de septiembre de 2026, relacionadas con:

- La identificación y reporte de vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa.
- La provisión de empleos mediante mecanismos establecidos en la normativa vigente.
- El uso y control de las figuras de encargo y nombramiento provisional.
- Las acciones adelantadas para fortalecer la meritocracia y la gestión del empleo público.
- Los recursos presupuestales destinados a una nueva convocatoria
- La utilización de listas de elegibles
- La gestión realizada frente a los procesos de selección adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), si es del caso.
- La existencia de controles, procedimientos, registros y evidencias que demuestren el cumplimiento de las obligaciones señaladas en la Directiva 015 de 2022.

3. FUNDAMENTOS DE CRITERIOS NORMATIVOS

Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”. − Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.

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

Ley 1960 de 2019 "Por la cual se modifica la ley 909 de 2004, el decreto ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones".

Decreto 1083 de 2015, "por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública"

Decreto 770 de 2021, "Por el cual se sustituye el Título 18 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del sector Función Pública, y se modifican otras de sus disposiciones"

Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, "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"

Directiva 015 de 2022 - Procuraduría General de la Nación

Artículo 1. *"Exhortar a los destinatarios de la presente directiva a cumplir las siguientes obligaciones: …...*

Artículo 2. *Reiterar a los servidores públicos destinatarios de la presente directiva que el incumplimiento de sus deberes constituye falta disciplinaria y da lugar a las sanciones previstas en el parágrafo 2 del artículo 12 de la Ley 909 de 2004.*

Artículo 3. *Exhortar a los jefes de Control Interno a que, en el ejercicio de sus deberes y de su función administrativa de acompañamiento y de evaluación de la gestión institucional, estén atentos al cumplimiento de esta directiva.*

Circular Externa 010 de 2020 Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC
"Colaboración interinstitucional y armónica en el apoyo de la Vigilancia al cumplimiento de las normas de Carrera Administrativa"

4. METODOLOGÍA

Se aplicaron las técnicas de auditoría, correspondientes a comprobación, verificación y análisis, de acuerdo con la muestra seleccionada para cada prueba.

Esta metodología se desarrolló bajo los principios de independencia, objetividad y enfoque preventivo propios de la Oficina de Control Interno, en concordancia con el Modelo Estándar de Control Interno (MECI) y las disposiciones aplicables en materia de control interno.

Se verificó el cumplimiento de cada una de las disposiciones que aplican a la entidad, emitidas en la Directiva 015 de 2022 Procuraduría General de la Nación (PGN), y las orientaciones de la Circular 010 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC); a través del examen de evidencias documentales aportadas por el proceso de Gestión de talento Humano.

Se emitieron las conclusiones y recomendaciones correspondientes.

5. RESULTADOS

La Oficina de Control Interno, presenta a continuación, en el orden de los numerales de la Directiva 015 de 2022, la síntesis del resultado del seguimiento realizado:

5.1. Numeral 1. Obligaciones de las entidades relacionadas con los procesos de selección que realiza la Comisión Nacional del Servicio Civil.

5.1.1. Numeral 1.1. Reportar y actualizar 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.

Acciones realizadas

Se evidenció que la entidad continúa realizando el registro de los empleos vacantes en el aplicativo SIMO 4 de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC). Durante la

vigencia evaluada y como resultado del Proceso de Selección Distrito 6, en las modalidades de Ascenso y Abierto, adelantado por la CNSC, se efectuó la provisión de doce (12) empleos mediante el uso de las listas de elegibles definitivas. Asimismo, se constató que los respectivos nombramientos y posesiones ya se encuentran en firme para los cargos provistos.

De otra parte, se realizó el reporte en el aplicativo de la CNSC Simo 4, de los siguientes empleos en vacancia definitiva; los cuales serán parte de la nueva oferta pública de empleos en el próximo proceso de selección:

Tabla 1. Cargos en vacancia definitiva

	CARGO	DEPENDENCIA	PROVISIÓN
1	Profesional Especializado código 222-grado 04	Secretaria General –Contabilidad y presupuesto	Vacante
2	Profesional Universitario código 219-grado 02	Secretaria General –Talento Humano	Encargo
3	Profesional Universitario código 219-grado 02	Secretaria General -Almacén	Encargo
4	Profesional Universitario código 219-grado 02	Subdirección de Asuntos Comunales	Encargo
5	Profesional Universitario código 219-grado 01	Secretaría General –Presupuesto	Encargo
6	Profesional Universitario código 219-grado 01	Secretaría General –Gestión Documental	Provisional
7	Profesional Universitario código 219-grado 01	Gerencia de Proyectos	Encargo
8	Profesional Universitario código 219-grado 01	Control Interno	Provisional
9	Técnico Operativo código 314-grado 03	Secretaria General –Almacén	Encargo
10	Auxiliar Administrativo código 407-grado 03	Secretaria General –Atención al Ciudadano	Vacante
11	Secretario Ejecutivo código 424-grado 06	Gerencia de Proyectos	Encargo
12	Secretario Ejecutivo código 424-grado 04	Gerencia de Mujer y Género	Vacante
13	Auxiliar Administrativo código 407-grado 03	Oficina Asesora de Planeación	Vacante
14	Conductor código 480-grado 03	Secretaría General -Recursos físicos	Provisional
15	Conductor código 480-grado 03	Secretaría General -Recursos físicos	Provisional
16	Auxiliar Administrativo código 407-grado 02	Secretaría General-Talento Humano	Provisional

Fuente: Información aportada por el proceso de Gestión del Talento Humano

Evidencias aportadas

Se revisaron los documentos en formato PDF correspondientes al Certificado del Empleo, tomando como muestra ocho (8) registros del reporte generado en el aplicativo Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO).

Seguimiento Oficina de Control Interno:

La oficina de Control Interno encontró que la entidad mantiene publicado en la web institucional – link: Transparencia – dirección: https://www.participacionbogota.gov.co /transparencia /planeacion-presupuesto-e-informes/plan-anual-de-vacantes; el documento denominado: anexo-matriz-consolidacion-vacantes-definitivas-septiembre-2026.xlsx, el cual corresponde a la Matriz de Consolidación de Vacantes Definitivas en Empleos de Carrera Administrativa a septiembre de 2026, esta consta de dieciséis (16) empleos que se encuentran en vacancia definitiva reportados en SIMO 4.

La entidad cuenta con los certificados de empleo emitidos por el aplicativo SIMO con su correspondiente código de verificación de reporte de los dieciséis (16) cargos en situación de vacancia definitiva hasta nuevo concurso por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

De acuerdo con la revisión efectuada, se concluye que la entidad cumple con lo establecido en el numeral 1.1. de la Directiva 015 de la Procuraduría General de la Nación, en lo relacionado con el reporte y la actualización de la información de la Oferta

Pública de Empleos de Carrera (OPEC) en el aplicativo dispuesto para tal fin. Lo anterior, teniendo en cuenta que los empleos en vacancia definitiva deben reportarse y actualizarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la ocurrencia de la novedad, conforme a los plazos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) en la Circular 011de 2021, con el propósito de facilitar la provisión de dichos empleos mediante concursos de méritos.

5.1.2. Numeral 1.2. Coadyuvar efectiva y oportunamente en la planeación de los concursos de méritos con la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Acciones realizadas

Para el seguimiento correspondiente a la presente vigencia, no procede la evaluación de este numeral, toda vez que, de acuerdo con la información suministrada por el proceso de Gestión del Talento Humano, durante el periodo objeto de revisión no se inició la etapa de planeación del concurso con la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

Al respecto, el proceso de Gestión del Talento Humano manifestó que la entidad no presenta una solicitud formal de concurso, sino que espera la notificación de la CNSC sobre el inicio de la etapa de planeación, momento en el cual se solicita la confirmación de los empleos que serán ofertados y el pago correspondiente, no obstante, mantiene actualizada la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) en SIMO 4.

Evidencias aportadas

- N/A

Seguimiento Oficina de Control Interno:

La oficina de Control Interno, identificó que el Distrito se encuentra adelantando preparativos para los procesos de selección *Distrito Capital 7 y Territorial 14*, en los cuales, según la información consultada, participan únicamente cuatro (4) entidades distritales, sin que el IDPAC haga parte de esta convocatoria.

De igual forma, mediante consulta realizada en la página oficial de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), la oficina de Control Interno evidenció que dicha entidad expidió la Resolución No. 10583 del 17 de septiembre de 2026, mediante la cual se aplazaron las etapas de inscripción y venta de derechos de participación de los procesos de selección Distrito Capital 7 y Territorial 14, para el primer trimestre de 2027.

De acuerdo con la información anterior, la Entidad actualmente no participa en la planeación del nuevo proceso de Selección de Distrito Capital 7, sino que continúa a la espera de la próxima convocatoria; por tanto, no se evaluó el numeral 1.2. de la Directiva 015 de la Procuraduría General de la Nación en cuanto a coadyuvar efectiva y oportunamente en la planeación de los concursos de méritos con la Comisión Nacional del Servicio Civil.

5.1.3. Numeral 1.3. Hacer las apropiaciones presupuestales con la suficiente antelación y garantizar el desarrollo de las convocatorias dirigidas a proveer las vacantes definitivas, de acuerdo con los principios de celeridad, economía, eficacia y eficiencia.

Acciones realizadas

Se indagó con el proceso de Gestión del Talento Humano e informó lo siguiente: "Consultado el proceso de Gestión Financiera se remite la ejecución presupuestal del rubro O21202020080383113 - Servicios de consultoría en administración del recurso humano".

Evidencias aportadas

- Archivo en excel denominado: "Ejecución Presupuestal Funcionamiento -consultoría en administración del talento humano"

Seguimiento Oficina de Control Interno:

La Oficina de Control Interno de acuerdo con el soporte aportado no identifica, qué parte de ese rubro correspondería solo a la destinación de convocatorias teniendo en cuenta la Entidad ya surtió y finalizó su proceso de selección de Distrito Capital 6 y no va a participar en la próxima convocatoria.

Por lo anterior, no se evaluó el numeral 1.3. de la Directiva 015 de la Procuraduría General de la Nación en cuanto, en lo referente a hacer las apropiaciones presupuestales con la suficiente antelación y garantizar el desarrollo de las convocatorias dirigidas a proveer las vacantes definitivas, de acuerdo con los principios de celeridad, economía, eficacia y eficiencia.

5.1.4. Numeral 1.4. Desarrollar la etapa de planeación de los procesos de selección de manera célere y eficiente, y evitar dilataciones injustificadas. Los cambios en las administraciones no pueden ser excusa para evadir las responsabilidades adquiridas por el ente gubernamental en la etapa de planeación.

Seguimiento Oficina de Control Interno:

La Entidad actualmente no participa en la planeación del nuevo proceso de Selección de Distrito Capital 7 sino que continua a la espera de la próxima convocatoria; por tanto, no se evaluó el numeral 1.4. que refiere desarrollar la etapa de planeación de los procesos de selección de manera célere y eficiente, y evitar dilataciones injustificadas. Los cambios en las administraciones no pueden ser excusa para evadir las responsabilidades adquiridas por el ente gubernamental en la etapa de planeación.

5.1.5. Numeral 1.5. Llevar a cabo los concursos cuando cumplan los requisitos para ello. En firme las listas de elegibles, la entidad debe efectuar los nombramientos en período de prueba en estricto orden de mérito.

Acciones realizadas

De acuerdo con la respuesta del proceso de Gestión del Talento Humano, al corte del 30 de septiembre de 2026, la Entidad NO cuenta con procesos de selección en curso ante la CNSC. La totalidad de las vacantes definitivas reportadas para concurso, fueron ofertadas en el Proceso de Selección No. 2150 a 2237 de 2021, 2316 y 2402 de 2022 - Distrito 6, el cual se encuentra cerrado.
Actuaciones finales realizadas por la Entidad: Se realizaron la totalidad de los nombramientos en periodo de prueba derivados de las listas de elegibles en firme, de conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.6.21 del Decreto 1083 de 2015. Se solicitó autorización para utilizar las listas de elegibles en los empleos en vacancia definitiva que quedaron vacantes después de publicada la convocatoria Distrito 6, de las cuales 2 cargos fueron aprobados para ser provistos por lista de elegibles, se anexa copia del oficio de la CNSC y el análisis respectivo al igual que los nombramientos en periodo de prueba.

Evidencias aportadas

Listas de Elegibles de acuerdo con las siguientes resoluciones:

Resolución No. 13245 del 17 de diciembre de 2025 de la CNSC

Resolución No. 13246 del 17 de diciembre de 2025 de la CNSC
Resolución No. 13247 del 17 de diciembre de 2025 de la CNSC
Resolución No. 13248 del 17 de diciembre de 2025 de la CNSC
Resolución No. 13249 del 17 de diciembre de 2025 de la CNSC
Resolución No. 13252 del 17 de diciembre de 2025 de la CNSC
Resolución No. 13254 del 17 de diciembre de 2025 de la CNSC
Resolución No. 1116 del 09 de febrero de 2026 de la CNSC
Resolución No. 802 del 28 de enero de 2026 de la CNSC
Resolución No. 803 del 28 de enero de 2026 de la CNSC
Resolución No. 804 del 28 de enero de 2026 de la CNSC

Seguimiento Oficina de Control Interno:

La Oficina de Control Interno, mediante la revisión de las resoluciones que establecen las listas de elegibles para los cargos ofertados evidencia que una vez aprobadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil para proveer los empleos de Carrera Administrativa en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera; la entidad ha registrado y apoyado para que las listas de elegibles queden en firme, ha efectuado los nombramientos en periodo de prueba, una vez recibe los actos administrativos que le autorizan y apegado al estricto orden de mérito en cumplimiento de los Acuerdos expedidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC que convocan y establecen las reglas del respectivo Proceso de Selección.

Conforme con lo señalado anteriormente, se determina que la entidad cumple con el numeral 1.5. de la Directiva 015 de la Procuraduría General de la Nación; que hace referencia a llevar a cabo los concursos cuando cumplan los requisitos para ello y en firme las listas de elegibles, efectuar los nombramientos en período de prueba en estricto orden de mérito.

5.1.6. Numeral 1.6. Cumplir las normas vigentes al transformar empleos de carrera administrativa en empleos de libre nombramiento y remoción.

Acciones realizadas

Al respecto la entidad no ha requerido transformar empleos de carrera administrativa en empleos de libre nombramiento y remoción.

Evidencias aportadas

N/A

Seguimiento Oficina de Control Interno:

La Oficina de Control Interno solicito al proceso de Gestión del Talento Humano información sobre la transformación de empleos de carrera administrativa en empleos de libre nombramiento y remoción en la vigencia 2026, e informaron que no se ha

realizado modificaciones a la planta de personal que impliquen transformar empleos de carrera administrativa en empleos de libre nombramiento y remoción.

5.1.7. Numeral 1.7. Conformar las Comisiones de Personal al interior de la entidad.

Acciones realizadas

Se mantiene la información reportada en el seguimiento de la vigencia anterior, teniendo en cuenta que la Comisión de Personal fue conformada para el período 2025-2027 y, por tanto, continúa vigente. Así mismo, para su conformación se informó que: la Entidad llevó a cabo la jornada de votación para la elección de los representantes de los funcionarios ante la Comisión de personal para el periodo 2025 -2027, el día 6 de junio de 2025. Posteriormente se emitió la Resolución No. 230 de 24 de junio de 2025 *"Por medio de la cual se conforma la Comisión de Personal del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal para el periodo 2025-2027"*

Evidencias aportadas

Resolución 230 de 2025 – Comisión de Personal
Actas de reuniones -Comisión de Personal

Seguimiento Oficina de Control Interno:

Conforme al artículo 1 de la Resolución No. 230 de 24 de junio de 2025, la entidad conformó la Comisión de Personal, integrada por dos (2) Representantes de los Empleados Públicos sin suplentes, esto obedeció a que no hubo más postulados, y dos (2) Representantes de la Entidad, para el período 2025 – 2027.

Una vez analizadas por la Oficina de Control Interno las evidencias, se observó que la entidad cumple con el numeral 1.7. de la Directiva 015 de la Procuraduría General de la Nación sobre la conformación de la Comisión de Personal al interior de la entidad.

5.2. Numeral 2. Obligaciones de las entidades relacionadas con los procesos de selección que realiza la Comisión Nacional del Servicio Civil.

5.2.1. Numeral 2.1. 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.

Acciones realizadas

El procedimiento de evaluación de Desempeño Laboral fue adoptado por medio de la Resolución 020 del 30 de enero de 2019 “Por la cual se adopta el Sistema tipo de Evaluación del Desempeño Laboral a los servidores públicos de carrera

administrativa y en periodo de prueba del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal"

Evidencias aportadas

- Resolución 020 de 2019 –Adopción tipo de evaluación de desempeño
- Carpeta en Google Drive denominada *"Evidencias de las evaluaciones anuales y parciales efectuadas dentro de los plazos establecidos por la CNSC"*, organizada en veinte (20) subcarpetas, una por cada funcionario de carrera administrativa (muestra), que contienen los archivos en formato PDF correspondientes a las dos (2) evaluaciones realizadas a cada funcionario.
- Archivos PDF (6) que contienen las evaluaciones solicitadas de seis (6) funcionarios que ingresaron durante la presente vigencia, mediante las listas de elegibles del concurso Distrito Capital 6.

Seguimiento Oficina de Control Interno:

El artículo 40 de la Ley 909 de 2004 señala que de acuerdo con los criterios establecidos en la citada Ley, y en las directrices de la CNSC, las entidades desarrollarán sus sistemas de evaluación del desempeño y mientras desarrollan sus sistemas propios adoptaran el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Asimismo, el Decreto 1083 de 2015 determina en su artículo 2.2.8.1.12 que le corresponde al jefe de personal o a quien haga sus veces, velar por la oportuna y adecuada aplicación del sistema de evaluación y calificación de servicios.

La Oficina de Control Interno evidencia cumplimiento de acuerdo con la información suministrada por el proceso de Gestión del Talento Humano, actualmente la Entidad no cuenta con sistemas propios de evaluación, éstas, se han venido desarrollando en el aplicativo de evaluación de desempeño proporcionado por la CNSC.

Se evidencia que todos los procesos de la entidad cumplieron con las evaluaciones de desempeño primer semestre de la vigencia 2025 – 2026 y la parcial del primer semestre 2026, de los servidores de carrera administrativa, dentro de los 15 días hábiles posteriores a la finalización del periodo a evaluar, dando cumplimiento a los lineamientos normativos vigentes. Esto se deduce al revisar las evidencias aportadas.

Desde el proceso de Gestión de Talento Humano se informó que no fue posible generar el reporte consolidado de la totalidad de las evaluaciones de la entidad, debido a fallas en la plataforma de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), las cuales impidieron la generación del documento. No obstante, dicha dependencia manifestó que cuenta con un registro de control de las evaluaciones en formato Excel y señaló que se ejecutó el 100 % de las evaluaciones correspondientes al primer semestre de 2026.

Sin embargo, desde la Oficina de Control Interno no fue posible verificar el cumplimiento de la totalidad de las evaluaciones, debido a la falta del reporte consolidado que permitiera corroborar la información suministrada.

5.2.2. Numeral 2.2. Garantizar que el derecho preferencial de encargo de los servidores públicos de carrera administrativa se ajuste a las normas y jurisprudencia vigentes

Acciones realizadas

Conforme con la normatividad vigente que señala que el derecho preferencial de encargo se encuentra consagrado en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019, el cual define como un derecho propio de los servidores de carrera administrativa siempre que acrediten el cumplimiento de la totalidad de los requisitos definidos legalmente, la entidad tiene documentado en el proceso Gestión del Talento Humano el procedimiento *"Provisión de Empleo Mediante Situación Administrativa - Encargo IDPAC-GTH-PR-37 V3".*

Evidencias aportadas

Resolución 138 de 2023

Seguimiento Oficina de Control Interno:

La Oficina de Control Interno evidenció que, la Entidad tiene establecido el Procedimiento con código: IDPAC-GTH-PR-37, denominado: *Provisión de Empleo Mediante Situación Administrativa – Encargo* – versión 3 del 18 de abril de 2023, el cual tiene por objetivo: "*Definir las actividades para realizar la provisión transitoria de vacantes temporales o definitivas de empleos de carrera administrativa de la planta de personal del IDPAC, mediante nombramiento ordinario en situación administrativa de encargo, dando cumplimiento a la normatividad vigente".*

El proceso de Gestión de Talento Humano informó que durante la vigencia 2026, el Instituto ha adelantado dos procesos de provisión de empleos mediante la figura de encargo, correspondientes a cargos en situación de vacancia temporal o definitiva. Como resultado, en el primer proceso se proveyeron siete (7) empleos y en el segundo, otros siete (7), para un total de catorce (14) empleos provistos en encargo a la fecha de corte del seguimiento, tal como se muestra en la siguiente ilustración.

Ilustración 1: Relación de provisión de vacantes por procesos de encargos 2026

PRIMER PROCESO DE ENCARGOS 2026					
CARGO	DEPENDENCIA	FUNCIONARIO (A)	RESOLUCIÓN	FECHA	POSESIÓN
Profesional Universitario código 219-grado 02	Subdirección de Asuntos Comunales	Luis Fernando Angel Aros	395	5/08/2026	25/08/2025
Profesional Universirario código 219-grado 02	Talento Humano	Daniela Ocampo Palacios	388	4/08/2026	25/08/2025
Profesional Universitario código 219-grado 02	Subdirección de Asuntos Comunales	Mauricio Avila Echeverry	390	4/08/2026	25/08/2025
Profesional Universitario código 219-grado 01	Gerencia de Proyectos	Marysol Bustos Barreto	391	4/08/2026	25/08/2025
Secretario Ejecutivo código 425-Grado 07	Secretaría General Talento Humano	Maria del Pilar Pérez Guayacán	389	4/08/2026	25/08/2025
Auxiliar Administrativo código 407-Grado 07	Secretaría General-Infraestrucutra Bie	Martha Paulina Garzón Romero	392	4/08/2026	25/08/2025
Teécnico Operativo código 314-grado 03	Almacen	Nestor Dario Moreno Gutiérrez	393	4/08/2026	25/08/2025
SEGUNDO PROCESO DE ENCARGOS 2026					
CARGO	DEPENDENCIA	FUNCIONARIO (A)	RESOLUCIÓN	FECHA	POSESIÓN
Profesional Universitario código 219-grado 01	Subdirección de Asuntos Comunales	Lina Elena Pineda Ramírez	538	21/09/2026	8/10/2026
Profesional Universitario código 219-grado 01	Subdirección de Asuntos Comunales	German Rodríguez Castillo	542	21/09/2026	8/10/2026
Teécnico Operativo código 314-grado 02	Secretaría General Talento Humano	Juan Ignacio Rodriguez Olarte	541	21/09/2026	8/10/2026
Teécnico Operativo código 314-grado 02	Almacen	William Romero Cubillos	543	21/09/2026	8/10/2026
Auxiliar Administrativo código 407-Grado 07	Contratos	Martha Paulina Garzón Romero	537	21/09/2026	8/10/2026
Secretario Ejecutivo código 425-Grado 06	Gestión Documental	Paola Andrea Artunduaga Almari	539	21/09/2026	8/10/2026
Secretario Ejecutivo código 425-Grado 06	Subdirección de Asuntos Comunales	Diego Andrés Jimenez Navarro	540	21/09/2026	8/10/2026

Fuente: Información aportada por el proceso de Gestión del Talento Humano

Se evidencia que la entidad cumple con el numeral 2.2. de la Directiva 015 de 2022, emitida por la Procuraduría General de la Nación que señala: *Garantizar que el derecho preferencial de encargo de los servidores públicos de carrera administrativa se ajuste a las normas y jurisprudencia vigentes.*

5.2.3. Numeral 2.3. Adelantar con celeridad los trámites ante el Registro Público de Carrera (inscripciones, actualizaciones y cancelaciones), en cumplimiento de las normas vigentes.

Reporte de la Secretaría General – Talento Humano

Se han presentado para la vigencia 2026, los siguientes trámites ante el Registro Público de Carrera Administrativa (RPCA):

Inscripciones

Juan Pablo Pinto Pulido CC 100774xxx

Liliana Patricia Mancipe Bohórquez CC 40048xxx

Actualizaciones

Deicy Andrea Méndez Aguirre CC 52431xxx

German Darío Pinto Pedraza CC 79614xxx

Lady Marcela Alfonso Valderrama CC 1049642xxx

Cancelaciones

Elisa Ángela Mendoza Rodríguez CC 39532xxx

Luis Ernesto Acuña Bohórquez CC 19310xxx

Evidencias aportadas

Pantallazos de los trámites de inscripción, actualización y cancelación ante el Registro Público de Carrera Administrativa (RPCA)

Ilustración 2: Registro de retiro de la carrera administrativa

lunes 19 octubre

CNSC COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
Igualdad, Mérito y Oportunidad

Página 1 de 1

EL COORDINADOR DEL GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE REGISTRO PÚBLICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA

CERTIFICA

Que el(la) servidor(a) público(a) LUIS ERNESTO ACUÑA BOHORÓUEZ identificado(a) con cédula de ciudadania No. 19310871, tiene en el Registro Público de Carrera Administrativa las anotaciones que a continuación se relacionan:

Entidad	Capitulo	Nivel	Denominación	Código	Grado	Jornada	Anotación	Tipo Anotación	Tipo de Acto	No. Acto	Fecha Acto	Fecha Acta(1)	Fecha Novedad	Folio	No Orden	Concepto
INSTITUTO DISTRITAL DE LA PARTICIPACION Y ACCION COMUNAL	Sistema general	Asistencial	SECRETARIO EJECUTIVO	425	4		Inscripción		SIN INFORMACION	10007	10/09/2019			SIN INFORMACIÓN	SIN INFORMACIÓN	Aprobado
INSTITUTO DISTRITAL DE LA PARTICIPACIÓN Y ACCIÓN COMUNAL	Sistema General	Asistencial	Secretario Ejecutivo	425	04	Tiempo completo	Cancelación	Renuncia regularmente aceptada	Resolución	3569	06/05/2026		05/03/2026			Aprobado

La presente certificación se expide a solicitud del interesado el 19 octubre 2026. La última anotación que se certifica, corresponde a la información más reciente que se reportó a esta Comisión Nacional sobre la movilidad laboral presentada. * La información aquí consignada puede ser objeto de verificación.

1. Fecha Acta: Corresponde a anotaciones aprobadas en sesión de comisión de la CNSC.

Cordialmente,

Andrés Maldonado Cortés
Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de RPCA
Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC

Sede principal, Atención al Ciudadano y Correspondencia: Carrera 16 N° 96 - 64, Piso 7°
PBX: 57 (1) 3259700 I Línea Nacional CNSC: 01900 3311011 I www.cnsc.gov.co I Ventanilla Única
Código postal 110221 I Bogotá D.C., Colombia

Fuente: Portal SIMO 4 -Consulta RPCA

Seguimiento Oficina de Control Interno:

La CNSC ha expedido la Circular 0011 de 2020 en donde se detalla los documentos necesarios para el trámite de cada una de las anotaciones en el RPCA, indicando que el Jefe de Unidad de Personal o quien haga sus veces, cuenta con un término de quince (15) días hábiles a partir de la ocurrencia de la novedad para presentar la correspondiente solicitud, además, allí se establecen las instrucciones para la correcta presentación de las solicitudes de anotación en el RPCA.

La Oficina de Control Interno, evidenció de acuerdo con los soportes, remitidos por el proceso de Gestión del Talento Humano, que la entidad con corte a 30 de septiembre de 2026, ha tramitado nueve (9) actos administrativos ante el registro público de carrera administrativa – RPCA - de servidores; además se evidencia que las fechas de radicación de las solicitudes, se realizaron dentro del plazo definido en el numeral 1 de la Circular Externa No. 0011 de 2020, emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Por lo anterior, la Oficina de Control Interno evidencia que la entidad cumple con el numeral 2.3. de la Directiva 015 de 2022, emitida por la Procuraduría General de la Nación sobre el Registro Público de Carrera.

5.2.4. Numeral 2.4. Mantener actualizados los manuales específicos de funciones y competencias laborales.

Acciones realizadas

Gestión del Talento Humano de la entidad informa que el Manual de Funciones y Competencias se encuentra actualizado.

Evidencias aportadas

Resolución No. 475 de 2021
Resolución No. 264 de 2022

Seguimiento Oficina de Control Interno:

La Oficina de Control Interno identificó que la última actualización completa que se realizó al Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales se hizo a través de la Resolución 475 del 27 de diciembre de 2021 *"Por medio del cual se modifica el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal y se dictan otras disposiciones",* la cual fue modificada por la Resolución 264 de 2022 *"Por medio del cual se modifica el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal y se dictan otras disposiciones"*

Por tanto, la Oficina de Control Interno recomienda que la entidad realice un proceso de revisión y actualización del documento, sin embargo, el instituto cumple con el numeral 2.4. de la Directiva 015 de 2022, emitida por la Procuraduría General de la Nación al mantener actualizados los manuales específicos de funciones y competencias laborales.

6. CONCLUSIONES

Durante la vigencia 2026, el Instituto dio cumplimiento al orden de mérito establecido en las listas de elegibles del proceso de selección Distrito Capital 6, mediante la provisión de la totalidad de los doce (12) empleos ofertados, conforme al orden establecido en dichas listas.

El proceso de evaluación y desempeño laboral se cumplió según lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley 909 de 2004, por medio del aplicativo EPL-APP de la comisión nacional del servicio civil- CNSC.

Durante lo corrido de la vigencia 2026, se han realizado dos (2) procesos de encargos, para las provisiones de catorce (14) vacantes y los procesos se han desarrollado conforme al procedimiento establecido por la entidad para tal fin y conforme al cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 24 de la ley 909 de 2004.

Se han reportado oportunamente en el Registro Público de Carrera Administrativa (RPCA), las novedades presentadas por los funcionarios de la entidad, como ingresos, actualizaciones y retiros, conforme a lo dispuesto en la Circular 0011 de 2020 de la CNSC.

El Comité de Comisión de Personal cumple con lo establecido en el artículo 14 del Acuerdo 01 de 2021, en lo relacionado con la periodicidad de sus reuniones ordinarias, al reunirse por lo menos una vez al mes, dando cumplimiento a la disposición normativa aplicable.

7. RECOMENDACIONES

Continuar implementado los controles necesarios que permitan seguir cumpliendo con los estipulado en la Directiva 015 de 2022 de la Procuraduría General de la Nación, sobre meritocracia, y la Circular 010 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC)

Se recomienda al proceso de Gestión del Talento Humano conservar y organizar las evidencias que soporten la culminación de las evaluaciones de desempeño laboral, incluido el reporte consolidado del Instituto Distrital de la Participación, generado a través de la plataforma de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), con el fin de garantizar la trazabilidad, la disponibilidad y la consulta de la información, así como facilitar la verificación del cumplimiento de las obligaciones relacionadas con dicho proceso.

Fecha de Aprobación: 29 de octubre de 2026

CLAUDIA PATRICIA GUERRERO CHAPARRO
Jefe Oficina de Control Interno

Elaboró: Diana Patricia Mora Borbón, Profesional 219-01
Revisó: Claudia Patricia Guerrero Chaparro, Jefe de Control Interno
Aprobó: Claudia Patricia Guerrero Chaparro, Jefe de Control Interno