

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Secretaría de Movilidad	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de Evaluación o Seguimiento	
	Código: PV01-PR02-F04	Versión 2.0

SECRETARIA DISTRITAL DE MOVILIDAD

OFICINA DE CONTROL INTERNO

INFORME FINAL DE SEGUIMIENTO DIRECTIVA 015 DE 2022 sobre las “**Obligaciones relacionadas con el fortalecimiento de la meritocracia, del empleo y de la función pública en el estado colombiano**”

Julio 24 de 2023

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de Evaluación o Seguimiento	
	Código: PV01-PR02-F04	Versión 2.0

1. OBJETIVOS

GENERAL

Realizar la verificación del sobre las *“Obligaciones relacionadas con el fortalecimiento de la meritocracia, del empleo y de la función pública en el estado colombiano”*, emitidas en la Directiva 015 de 2022.

2. ALCANCE

Acciones implementadas desde la Dirección de Talento Humano frente a la meritocracia del empleo público en la SDM; del periodo comprendido entre el 1 de enero de 2022 al 30 de junio de 2023.

3. CRITERIOS DELSEGUIMIENTO

- Ley 87 de 1993, *“Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado”*
- 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 Ley 1568 de 1998 *“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 (Junio 27) *“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 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”*
- Directiva 015 de 2022 emitida por la Procuraduría General de la Nación frente a las *“Obligaciones relacionadas con el fortalecimiento de la meritocracia, del empleo y de la función pública en el estado colombiano”*
- Demás normatividad aplicable

METODOLOGIA:

Para el ejercicio de evaluación y seguimiento, el auditor aplicó las técnicas: análisis de información, y revisión documental aportada por la Dirección de Talento Humano -DTH.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Secretaría de Movilidad	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de Evaluación o Seguimiento	
	Código: PV01-PR02-F04	Versión 2.0

El informe preliminar de seguimiento al cumplimiento de la Directiva N°015 de 2022 sobre las *“Obligaciones relacionadas con el fortalecimiento de la meritocracia, del empleo y de la función pública en el estado colombiano”*, fue comunicado mediante memorando N° 202317000186013 del 14 de julio de 2023, y de este no se recibió respuesta.

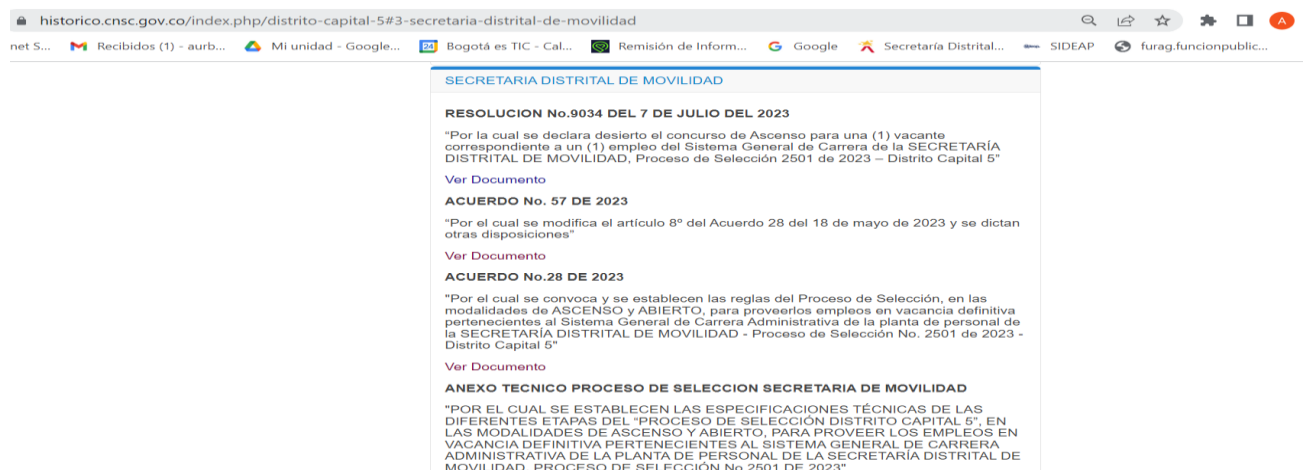
4. RESULTADOS DEL EJERCICIO¹

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

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.

Mediante N°202362000178083 de fecha 07 de julio la Dirección de Talento Humano indica que *“para la vigencia 2023 realizaron el reporte de 25 empleos con 322 vacantes, los cuales se encuentran registrados en la Convocatoria Distrito 5 con proceso de selección No 2498-2501 de 2023”*.

La auditora, consulta la página web de la CNSC, observó y validó:



historico.cnsc.gov.co/index.php/distrito-capital-5#3-secretaria-distrital-de-movilidad

SECRETARIA DISTRITAL DE MOVILIDAD

RESOLUCION No.9034 DEL 7 DE JULIO DEL 2023

"Por la cual se declara desierto el concurso de Ascenso para una (1) vacante correspondiente a un (1) empleo del Sistema General de Carrera de la SECRETARÍA DISTRITAL DE MOVILIDAD, Proceso de Selección 2501 de 2023 – Distrito Capital 5"

[Ver Documento](#)

ACUERDO No. 57 DE 2023

"Por el cual se modifica el artículo 8° del Acuerdo 28 del 18 de mayo de 2023 y se dictan otras disposiciones"

[Ver Documento](#)

ACUERDO No.28 DE 2023

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de ASCENSO Y ABIERTO, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la SECRETARÍA DISTRITAL DE MOVILIDAD - Proceso de Selección No. 2501 de 2023 - Distrito Capital 5"

[Ver Documento](#)

ANEXO TECNICO PROCESO DE SELECCION SECRETARIA DE MOVILIDAD

"POR EL CUAL SE ESTABLECEN LAS ESPECIFICACIONES TÉCNICAS DE LAS DIFERENTES ETAPAS DEL "PROCESO DE SELECCIÓN DISTRITO CAPITAL 5". EN LAS MODALIDADES DE ASCENSO Y ABIERTO, PARA PROVEER LOS EMPLEOS EN VACANCIA DEFINITIVA PERTENECIENTES AL SISTEMA GENERAL DE CARRERA ADMINISTRATIVA DE LA PLANTA DE PERSONAL DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE MOVILIDAD, PROCESO DE SELECCIÓN No 2501 DE 2023"

Fuente: <https://historico.cnsc.gov.co/index.php/distrito-capital-5#3-secretaria-distrital-de-movilidad>

¹ En este acápite se debe analizar los posibles riesgos que afecten el tema evaluado. Relación clara y dimensionada de las conclusiones y recomendaciones derivadas de las pruebas o procedimientos de auditoría desarrollados. En este espacio, registre la metodología (Entrevistas, encuestas etc.), muestra, limitaciones y en sí los aspectos revisados.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de Evaluación o Seguimiento	
	Código: PV01-PR02-F04	Versión 2.0

- a) Acuerdo N° 28 del 18 de mayo de 2023 con la CNSC “*Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de ASCENSO y ABIERTO, para proveerlos empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la SECRETARÍA DISTRITAL DE MOVILIDAD- Proceso de Selección No. 2501 de 2023 -Distrito Capital 5*”; se detalla la cantidad de vacantes, tal y como se observa en la imagen de la tabla N°1:

CAPÍTULO II

EMPLEOS CONVOCADOS PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN

ARTÍCULO 8°.- OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN. La OPEC para este proceso de selección es la siguiente:

TABLA No. 1
TOTAL, DE EMPLEOS Y VACANTES OFERTADOS POR LA ENTIDAD

NIVEL	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
PROFESIONAL	20	22
TÉCNICO	4	299
ASISTENCIAL	1	1
TOTAL	25	322

Fuente: Acuerdo N° 028 de la CNSC

Por lo anterior, se constata la coherencia de las cifras reportadas por la Dirección de Talento Humano y lo publicado en la página de CNSC. En Acuerdo N° 028 se detalla, que en la modalidad de ascenso tienen un total de 9 vacantes y en modalidad abierto 313, descritos por nivel para un total de 322 vacantes, tal y como se muestra en las imágenes de tablas N°2 y 3:

TABLA No. 2
OPEC PARA LA MODALIDAD DE PROCESO DE SELECCIÓN EN LA MODALIDAD DE ASCENSO

NIVEL	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
PROFESIONAL	7	7
TÉCNICO	1	1
ASISTENCIAL	1	1
TOTAL	9	9

TABLA No. 3
OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LA MODALIDAD ABIERTO

NIVEL	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
PROFESIONAL	13	15
TÉCNICO	3	298
TOTAL	16	313

Fuente: Acuerdo N° 028 del 18 de mayo del 2023 de la CNSC - pág. 9.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Secretaría de Movilidad	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de Evaluación o Seguimiento	
	Código: PV01-PR02-F04	Versión 2.0

- b) Acuerdo N° 57 del 23 de junio de 2023 “*Por el cual se modifica el artículo 8° del Acuerdo 28 del 18 de mayo de 2023 y se dictan otras disposiciones*”, evidenciando se presentó cambios en las cifras de modalidad de ascenso (de 9 pasa a 10) y de modalidad abierto (modalidad abierta de 313 pasa a 312), tal y como se muestran en las imagines de las tablas N°2 y 3:

TABLA No. 2
OPEC PARA LA MODALIDAD DE PROCESO DE SELECCIÓN EN LA MODALIDAD DE ASCENSO

NIVEL	NÚMERO DE EMPLEOS	NUMERO DE VACANTES
PROFESIONAL	8	8
TÉCNICO	1	1
ASISTENCIAL	1	1
TOTAL	10	10

TABLA No. 3
OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LA MODALIDAD ABIERTO

NIVEL	NÚMERO DE EMPLEOS	NUMERO DE VACANTES
PROFESIONAL	12	14
TÉCNICO	3	298
TOTAL	15	312

Fuente: Acuerdo N° 057 del 23 junio del 2023 de la CNSC – pág. 2.

- c) Resolución N° 9034 del 7 de julio de 2023 “*Por la cual se declara desierto el concurso de Ascenso para una (1) vacante correspondiente a un (1) empleo del Sistema General de Carrera de la SECRETARÍA DISTRITAL DE MOVILIDAD, Proceso de Selección 2501 de 2023 – Distrito Capital 5*”

Lo anterior, permite concluir que la entidad mantiene permanente comunicación para reportar y actualizar la información de la Oferta Pública de Empleos; como se evidenció dando lectura al oficio generado para la CNSC N°202362003356961 de fecha 10 de marzo de 2023 y Oficios de la CNSC para la entidad N°2023RS014430 y 2023RS049559 de fechas 23 de febrero y 20 de abril de 2023.

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

Con ocasión de las convocatorias mencionadas en el ítem anterior, la SDM participa en la etapa de planeación, desde el reporte de las vacantes, así como en la validación del proceso en cuanto a:

1. Pruebas a aplicar
2. Validación de ejes temáticos
3. Revisión de anexos remitidos por la CNSC.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Secretaría de Movilidad	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de Evaluación o Seguimiento	
	Código: PV01-PR02-F04	Versión 2.0

La auditora la revisó la evidencia aportada en el punto 1.1 de este informe, así como en el contenido de la Resolución 343389 de 2022. Lo que permite evidenciar el cumplimiento en la etapa de planeación de la convocatoria Distrital (Distrito 5).

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.

De acuerdo, con la respuesta emitida por DTH y evidencias aportadas según memorando N°**202362000182793** de fecha del 13 de julio de 2023:

- a) Certificado de Disponibilidad Presupuestal N° 1200 de fecha 15 de diciembre de 2022 por un monto de: Dos mil millones de pesos m/cte (\$2'000.000.000.oo).
- b) Resolución N°. 343389 de 2022 *“Por medio de la cual se reconoce y ordena el pago a favor de la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC, para adelantar el concurso de méritos para proveer los empleos en vacancia definitiva de la planta de personal pertenecientes al sistema general de carrera administrativa de la secretaría distrital de movilidad”*, de fecha 21 de diciembre de 2022.

Se observó el cumplimiento de la apropiación presupuestal con el fin de adelantar la convocatoria en curso (Distrito 5).

1.4. Desarrollar la etapa de planeación de los procesos de selección de manera celeridad 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.

Con ocasión de las convocatorias mencionadas en el ítem anterior, la SDM participa en la etapa de planeación, desde el reporte de las vacantes, así como en la validación del proceso en cuanto a:

1. Pruebas a aplicar
2. Validación de ejes temáticos
3. Revisión de anexos remitidos por la CNSC.

La auditora la revisó la evidencia aportada en el punto 1.1 de este informe, así como en el contenido de la Resolución 343389 de 2022. Lo que permite evidenciar el cumplimiento en la etapa de planeación de la convocatoria Distrital (Distrito 5).

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de Evaluación o Seguimiento	
	Código: PV01-PR02-F04	Versión 2.0

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.

La SDM ha realizado 352 nombramientos con uso de listas de elegibles con acorde con los resultados de la *Convocatoria Distrito 4*. A raíz del mismo concurso quedaron desiertas 9 vacantes. Así mismo, se ha solicitado el uso de listas de elegibles para nombrar vacantes definitivas surgidas con posterioridad y que se han generado, debido a diferentes situaciones administrativas.

Como evidencia aportada por la DTH, se cuenta con listado de nombramientos realizados los cuales se pueden observar 352 registros de vinculados, y a la fecha se presentan las siguientes novedades:

ESTADO DE LOS NOMBRAMIENTOS REALIZADOS DE CONVOCATORIA DISTRITO 4	CANTIDAD
Vinculados	342
Vacancia Temporal	4
Vacante Definitiva	2
Retirados	4
TOTAL	352

Fuente: resumen propio de la auditora.

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

No se ha realizado transformación de los empleos de carrera administrativa a empleos de libre nombramiento y remoción.

La auditora observó en un listado de personal, algunos registros como en el código del cargo 219 con tipo de vinculación: carrera administrativa y provisional. Por lo que se concluye que no se han efectuado cambios de los empleos de carrera administrativa a libre nombramientos y remoción.

1.7. Recordar a las entidades que actualizar los manuales específicos de funciones y competencias laborales no es una causal para no reportar oportunamente la Oferta Pública de Empleos de Carrera a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de Evaluación o Seguimiento	
	Código: PV01-PR02-F04	Versión 2.0

El Manual específico de funciones y competencias laborales cuenta con las siguientes versiones para la vigencia 2022 y 2023, y las cuales se encuentran debidamente publicadas en la intranet así:

- RESOLUCIÓN NÚMERO 150112 DE 2023 *“Por la cual se modifica el Manual específico de Funciones y Competencias Laborales de los empleos públicos de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Movilidad”*, de fecha 26 de junio de 2023.
- RESOLUCIÓN NÚMERO 273456 DE 2022 *“Por la cual se modifica el manual específico de funciones y competencias laborales de los empleos públicos de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Movilidad”*, de fecha 26 de octubre de 2022
- RESOLUCIÓN NÚMERO 142612 DE 2022 *“Por la cual se modifica el manual específico de funciones y competencias laborales de los empleos públicos de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Movilidad”*, de fecha 1 de junio de 2022.
- RESOLUCIÓN NÚMERO 29129 DE 2022 *“Por la cual se modifica el manual específico de funciones y competencias laborales de los empleos públicos de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Movilidad”*, de fecha 15 de marzo de 2022.

Lo anterior información, permite determinar el cumplimiento en la publicación y actualización del Manual de Funciones de la SDM.

1.8. Conformar las Comisiones de Personal al interior de la entidad.

De acuerdo con respuesta emitida por la DTH, para el año 2023 la Comisión de Personal adelantó cuatro (4) sesiones ordinarias hasta el 30 de junio y dos (2) sesiones extraordinarias (según actas de reunión); sin embargo, solo fueron aportadas las evidencias de:

- Acta de Sesión Ordinaria Comisión de Personal de fecha 17 de mayo de 2023
- Acta de Sesión Ordinaria Comisión de Personal de fecha 30 de junio de 2023.

Hallazgo: De acuerdo con evidencia aportada sobre las actas de las sesiones de la Comisión de Personal, sólo se aportó las actas de sesión ordinarias de fechas 17 de mayo y 30 de junio y no la totalidad de actas de las seis (6) sesiones adelantadas, lo cual incumple lo indicado en la Ley 87 de 1993, en el Artículo 2. Objetivos del Sistema de Control Interno, en su literal e. *“Asegurar la oportunidad y confiabilidad de la información y de sus registros”*;

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de Evaluación o Seguimiento	
	Código: PV01-PR02-F04	Versión 2.0

lo que conlleva a la materialización del riesgo sobre *“Posibilidad de afectación reputacional por posibles requerimientos de entes de control y de los procesos internos de la entidad debido a la gestión del control documental del sistema de gestión de calidad fuera de los requisitos procedimentales”*

1.9. Aplicar la normativa vigente al iniciar y culminar los procesos de selección abiertos o de ascenso, según el caso.

Se evidenció la realización de 352 nombramientos con uso de listas de elegibles correspondientes a la Convocatoria Distrito 4.

A raíz del mismo concurso, la Dirección de Talento Humano informó que declararon desiertas nueve (9) vacantes de la convocatoria Distrito 4.

Por otra parte, la entidad solicitó uso de listas de elegibles para nombrar vacantes definitivas surgidas con posterioridad que se han generado por diferentes situaciones administrativas.

Para los nombramientos, cuentan con el procedimiento normativo establecido en la ley de empleo público (ley 909 de 2004) y el Decreto 1083 de 2015, que regula la forma de provisión de los empleos (carrera administrativa y provisionalidad).

2. Obligaciones de las entidades encargadas de la aplicación de normas de carrera administrativa

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.

La SDM adoptó el sistema tipo evaluación de desempeño conforme lo establece la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, en ese sentido, al 31 de Julio del año en curso realizarán el seguimiento y evaluación de los compromisos que fueron concertados, siendo esta la primera fase de la evaluación.

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

La Oficina de Control Interno-OCI no ha recibido solicitudes de verificación del derecho preferencial de encargo de los servidores públicos de carrera administrativa, ni a la fecha ha recibido requerimientos para dirimir el derecho preferente de encargo.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Secretaría de Movilidad	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de Evaluación o Seguimiento	
	Código: PV01-PR02-F04	Versión 2.0

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

Se observan que han adelantado los trámites ante el registro único de carrera según los siguientes soportes:

- Oficio N° 202362003356961 de fecha 10 de marzo de 2023, dirigido a la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Acuerdo N° 28 del 18 de mayo de 2023 emitido por la CNSC *“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de ASCENSO y ABIERTO, para proveerlos empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la SECRETARÍA DISTRITAL DE MOVILIDAD- Proceso de Selección No. 2501 de 2023 -Distrito Capital 5”*

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

Se adelantó la actualización del Manual específico de funciones y competencias laborales según las evidencias relacionadas a continuación:

- RESOLUCIÓN NÚMERO 150112 DE 2023 *“Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de los empleos públicos de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Movilidad”*, de fecha 26 de junio de 2023.
- RESOLUCIÓN NÚMERO 273456 DE 2022 *“Por la cual se modifica el manual específico de funciones y competencias laborales de los empleos públicos de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Movilidad”*, de fecha 26 de octubre de 2022
- RESOLUCIÓN NÚMERO 142612 DE 2022 *“Por la cual se modifica el manual específico de funciones y competencias laborales de los empleos públicos de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Movilidad”*, de fecha 1 de junio de 2022.
- RESOLUCIÓN NÚMERO 29129 DE 2022 *“Por la cual se modifica el manual específico de funciones y competencias laborales de los empleos públicos de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Movilidad”*, de fecha 15 de marzo de 2022.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de Evaluación o Seguimiento	
	Código: PV01-PR02-F04	Versión 2.0

Lo anterior, permite evidenciar que se está actualizando el Manual de Funciones, de acuerdo con la necesidad de la SMD.

3. Obligaciones de los servidores respecto a la actualización del SIGEP, el Plan Anual de Vacantes, la Declaración de Bienes y Rentas y la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción

3.1. Diligenciar y/o actualizar sus hojas de vida en el SIGEP, en consecuencia, 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.

En la SDM, no se aplica el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP como sistema de información del empleo público, en su lugar las entidades del distrito hacen uso del Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública - SIDEAP, en ese sentido las persona que han sido nombradas en la Secretaría o han sido contratadas por prestación de servicios deben registrar sus datos y soportar la experiencia y estudios en el sistema SIDEAP.

La OCI realizó informe de seguimiento para verificar la actualización de hojas de vida y bienes y rentas en la vigencia 2022; el resultado fue compartido según radicado N° 202217000216333 de fecha 30 de agosto de 2022. Para la vigencia 2023 se tiene programado generar el informe de seguimiento en el mes agosto de 2023.

3.2. La información de los empleos vinculados, el registro y su actualización debe ser confirmada por las respectivas entidades públicas.

La información del SIDEAP, es verificada por parte de la Dirección de Talento Humano en el momento de la vinculación en la entidad. De igual manera, la Dirección de Contratación para los contratos de prestación de servicios profesionales tienen como requisito para la contratación presentar actualizada la hoja de vida en SIDEAP.

Por otra parte, se generó pieza comunicativa donde, informan a todos los servidores públicos efectuar la actualización de hoja de vida, declaración de bienes y rentas, y declaración de conflicto de intereses; para el caso se tiene como ejemplo el siguiente pantallazo del 31 de mayo, donde se indica que se cuenta con plazo máximo hasta el 31 de julio de 2023, para que los funcionarios actualicen los documentos antes mencionados.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Secretaría de Movilidad	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de Evaluación o Seguimiento	
	Código: PV01-PR02-F04	Versión 2.0

← [Icons] 2 de 2 < > Es

Actualización Hoja de Vida, Bienes y Rentas SIDEAP INFORMATIVO x

C Comunicación Interna Movilidad <comunicacioninterna@movilidadbogota.gov.co>
para Carrera Administrativa, Libronombramiento, Provisionales

ACTUALIZACIONES SIDEAP

De acuerdo al artículo 2° del Decreto Nacional 484 del 24 de marzo de 2017, te invitamos a realizar la actualización de los siguientes documentos en tu hoja de vida del SIDEAP:

- 1 Actualización de declaración de bienes y rentas
- 2 Actualización de la declaración de conflicto de intereses
- 3 Actualización de datos de la hoja de vida del SIDEAP



Link acceso: <https://sideap.serviciocivil.gov.co/sideap/>

Plazo máximo 31 de julio de 2023

Para mayor información consulta la **circular adjunta**.

Fuente: Imagen de pieza comunicativa.

3.3. Declarar bajo la gravedad de juramento el monto de sus bienes y rentas antes de tomar posesión de un cargo, al retirarse de este o cuando la autoridad competente lo solicite. También están obligados a actualizar la declaración de bienes y rentas en el SIGEP.

Respuesta: De acuerdo con informe elaborado por la Oficina de Control Interno de la vigencia 2022, no se evidenció incumplimiento a la actualización de bienes y rentas de los servidores públicos de acuerdo con el selectivo incluido en el informe comunicado mediante memorando N° 202217000216333 de fecha 30 de agosto de 2022.

Para la vigencia 2023, se tiene previsto realizar la verificación en el mes de agosto, dado que se encuentran en el proceso de actualización y la fecha máxima es el 31 de julio de 2023.

HALLAZGO

De acuerdo con evidencia aportada sobre las actas de las sesiones de la Comisión de Personal, sólo se aportó las actas de sesión ordinarias de fechas 17 de mayo y 30 de junio y no la totalidad de actas de las seis (6) sesiones adelantadas, lo cual incumple lo indicado en la Ley 87 de 1993, en el Artículo 2. Objetivos del Sistema de Control Interno, en su literal

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de Evaluación o Seguimiento	
	Código: PV01-PR02-F04	Versión 2.0

e. “Asegurar la oportunidad y confiabilidad de la información y de sus registros”; lo que conlleva a la materialización del riesgo sobre “Posibilidad de afectación reputacional por posibles requerimientos de entes de control y de los procesos internos de la entidad debido a la gestión del control documental del sistema de gestión de calidad fuera de los requisitos procedimentales”

5. CONCLUSION

El sistema de control interno existente es adecuado, acorde con lo evidenciado en la aplicación de la Directiva en mención y las actividades y evidencias aportadas, y es susceptible de mejora según hallazgo y recomendaciones.

6. RECOMENDACIONES

- Continuar aplicando las políticas en materia de proveer cargos administrativos, así como se ha venido ejerciendo en lo evidenciado a la fecha.
- Mejorar la disposición de las evidencias que soportan las sesiones del Comité de Convivencia Laboral.

Nombre(s) y firma(s) auditor(es):	Nombre y firma del Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces
 ANA YANCY URBANO VELASCO Auditor Interno responsable de la verificación	 ALBA ENIDIA VILLAMIL MUÑOZ Jefe Oficina de Control Interno