

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal	PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN		 BOGOTÁ INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL
	INFORME AUDITORIA INTERNA		
	Código: PV01-PR01-F01	Versión: 3.0	

Proceso auditado	Gestión del Talento Humano
Fecha de realización	Octubre 2025
Auditor	Claudia Patricia Guerrero Chaparro - Jairo Esteban Gutiérrez Torres

OBJETIVO DE LA AUDITORIA:
Realizar un seguimiento al cumplimiento de las normas de Carrera Administrativa en el marco de la circular externa No. 010 de 2020 emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil por parte del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal. Adicionalmente Verificar el cumplimiento de la Ley 581 de 2000 “Ley de cuotas y decreto 455 del 21 de marzo de 2020 “Paridad de empleos de nivel directivo” y demás normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan, a partir del reporte efectuado por el IDPYBA en el SIDEAP.
ALCANCE DE LA AUDITORIA:
El Seguimiento realizado frente al cumplimiento de la normatividad de la carrera administrativa y cumplimiento de la ley de cuotas 581 de 2000, comprende el periodo entre el 01 de enero al 31 de julio de 2025.
MUESTRA Y CRITERIOS:
– Ley 909 de 2004 <i>“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.</i> – Decreto 1083 de 2015 <i>“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.</i> – Circular 010 de 2020 de la CNSC <i>“Colaboración interinstitucional y armónica en el apoyo de la Vigilancia al cumplimiento de las normas de Carrera Administrativa”.</i> – Ley 1960 de 2019 <i>“Por la cual se modifica la ley 909 de 2004, el decreto ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.</i> – Ley 581 de 2000 <i>“Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones”.</i> – Decreto 455 de 2020 <i>“Por el cual se adiciona el Capítulo 3 al título 12 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015, reglamentario Único del sector de Función Pública, en lo relacionado con la paridad en los empleos de nivel directivo”.</i>
METODOLOGIA:
La información relacionada con el seguimiento al cumplimiento de la Circular Externa No. 010 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC se solicitó al proceso de Talento

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal	PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN		
	INFORME AUDITORIA INTERNA		
	Código: PV01-PR01-F01	Versión: 3.0	

Humano información relacionada con procesos de selección de personal, Evaluación del Desempeño Laboral, procesos de provisión transitoria de empleos de Carrera Administrativa (encargos y nombramientos provisionales), Inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera y conformación de las Comisiones de Personal y conformación de la plana de personal con corte de 31 de julio de 2025.

DESARROLLO DE LA AUDITORIA

RESULTADOS

1. Cumplimiento de las obligaciones previstas en la Circular 010 de 2020 de la CNSC.

1.1. Procesos de selección de personal-cumplimiento en el Reporte de vacantes definitivas ante la CNSC para provisión por mérito.

De acuerdo con lo señalado en la circular 010 de 2020 de la Comisión Nacional de Servicio Civil – CNSC *“Teniendo en cuenta que la Ley 1960 de 2019 obliga a los representantes legales de las entidades, apoyados en sus Unidades de Personal a reportar todas sus vacantes para poderlas proveer por mérito, y que el no reporte oportuno de la OPEC constituye una omisión administrativa que podrá ser sancionada por la CNSC, resulta de vital importancia la colaboración de las Oficinas de Control Interno de las entidades administradas y vigiladas por esta Comisión, con el fin de que éstas reporten cualquier irregularidad que identifiquen en las auditorias que realicen, frente al reporte de OPEC tanto para los procesos de selección abiertos como para los procesos de selección cerrados y mixtos”*.

En ese sentido, se evidenció que la CNSC emitió el Acuerdo 418 del 30 de diciembre de 2020 *“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del proceso de selección, en la modalidad de concurso ABIERTO de mérito, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal -IDPYBA- Proceso de Selección No. 1472 de 2020 - DISTRITO CAPITAL 4”*.

Al momento de verificar las condiciones establecidas por dicho acuerdo, no se encontró publicado en el sitio web de la CNSC, en su lugar se encontró publicado el Acuerdo 416 del 30 de diciembre de 2020, el cual corresponde al proceso de selección de vacantes para la Caja de la Vivienda Popular, como puede detallarse en las siguientes imágenes:

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal	PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN		 BOGOTÁ INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL
	INFORME AUDITORIA INTERNA		
	Código: PV01-PR01-F01	Versión: 3.0	



Imagen 1. Fuente: Pantallazo sitio web de la Comisión Nacional del servicio civil, nótese que el enlace en donde debe estar publicado el acuerdo 418 aparece otro acuerdo adjunto en su lugar.

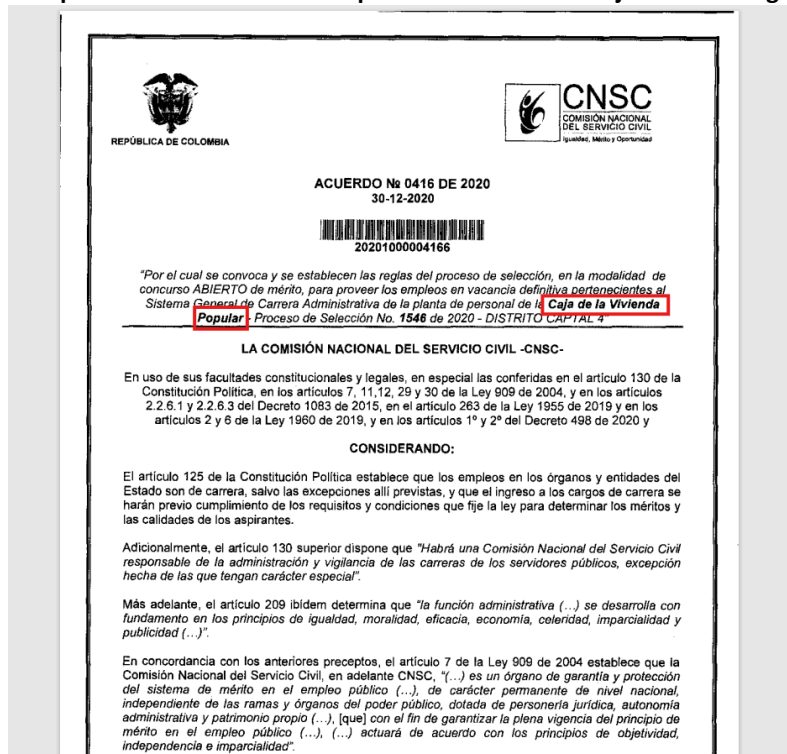


Imagen 2. Acuerdo 416 de 2020 publicado en lugar del Acuerdo 418. Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal	PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN		 BOGOTÁ INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL
	INFORME AUDITORIA INTERNA		
	Código: PV01-PR01-F01	Versión: 3.0	

Posteriormente a la realización del concurso de méritos Distrito Capital 4, el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal no ha adelantado más procesos de selección por medio de concurso de méritos. Se recomienda que los cargos que se encuentren en vacancia definitiva sean ofertados por medio de concurso de mérito.

Proceso de evaluación del desempeño Laboral. Cumplimiento del deber de realizar las evaluaciones de desempeño del segundo semestre del periodo 2024-2025 en oportunidad.

El artículo 40 de la Ley 909 de 2004 establece que la Comisión Nacional del Servicio Civil se encuentra facultada para desarrollar el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño, que deberá ser adoptado por las entidades mientras éstas desarrollan sus propios sistemas. En ejercicio de esta facultad, la CNSC expidió el Acuerdo 617 de 2018, que rige para todas las entidades a partir del período anual u ordinario de Evaluación del Desempeño Laboral, que inició el 1° de febrero de 2019 y derogó el Acuerdo 565 de 2016 de la CNSC.

El proceso de evaluación del desempeño laboral en el IDPYBA se encuentra definido por los procedimientos: Evaluación de desempeño laboral PE02-PR01, Evaluación a la Gestión de Empleados Provisionales PE02-PR03 y la Evaluación, seguimiento y evaluación a los acuerdos de gestión de los gerentes públicos.

El procedimiento de evaluación del Desempeño Laboral fue adoptado por medio de la Resolución No. 018 del 20 de febrero de 2018 *“Por la cual se adopta el sistema tipo de Evaluación del desempeño laboral para los servidores públicos de carrera administrativa en periodo de prueba y empleados de Libre Nombramiento y Remoción, distinto a los de gerencia pública del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal – IDPYBA”*.

En dicho procedimiento, los responsables y sus roles dentro del proceso de Evaluación del desempeño laboral se definen de la siguiente manera:

Dirección:

- Adoptar mediante acto administrativo el sistema tipo evaluación de desempeño laboral.
- Designar mediante acto administrativo a los empleados que conforman las Comisiones Evaluadoras, para el periodo de evaluación que corresponda.
- Constatar que la Evaluación de desempeño laboral de los empleados se efectuó con base en los parámetros previamente establecidos en el acuerdo 565 de 2016.
- Ordenar por escrito y de manera inmediata la evaluación extraordinaria del empleado de carrera administrativa cuyo desempeño deficiente haya sido debidamente soportado.
- Adoptar en un término no superior a diez (10) días las medidas correspondientes, cuando no se haya adelantado la concertación o fijación de compromisos laborales.
- Las demás que se relacionen en el Artículo 8 del acuerdo 565 de 2016.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal	PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN		 BOGOTÁ INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL
	INFORME AUDITORIA INTERNA		
	Código: PV01-PR01-F01	Versión: 3.0	

Jefe(a) Oficina asesora de planeación:

- Poner bajo conocimiento de los responsables de la evaluación, durante los primeros 30 días del mes de enero de cada año, la información relativa a las metas por áreas o dependencias de acuerdo con los requerimientos para la concertación de los compromisos laborales, las cuales son referente obligatorio para el proceso de evaluación.
- Poner bajo conocimiento de los responsables de la evaluación, la información del avance logrado por las áreas en la ejecución de sus metas.

Jefe(a) Oficina de control interno:

- Dar a conocer a los evaluadores, el resultado de la evaluación por áreas, la cual hace parte de la calificación definitiva de la evaluación de desempeño.
- Resolver en única instancia la reclamación que sobre esta calificación efectuó el evaluado y remitir el resultado correspondiente al evaluador para que lo incluya al resolver el recurso interpuesto por el evaluado.
- Dirimir cuando exista empate en las decisiones adoptadas por la Comisión de Personal frente a las reclamaciones que está deba conocer con relación a la concertación de compromisos.

Subdirector(a) Corporativo(a):

- Liderar en el instituto la implementación del Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral a los empleados de carrera.
- Coordinar la capacitación de los responsables del proceso de Evaluación de Desempeño Laboral, con el fin de garantizar la correcta aplicación del sistema tipo.
- Presentar a la Dirección a más tardar el 30 de abril de cada año informes sobre los resultados consolidados obtenidos en el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral.
- Las demás que establezca la ley o el reglamento.

Comisión de Personal:

- Velar porque se cumpla el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral de conformidad con los términos y condiciones establecidas en el Acuerdo 565 y poner en conocimiento de la CNSC y de quienes competa, las presuntas irregularidades que conozcan.
- Las demás que se relacionan en el Acuerdo 565 Artículo 8 Responsabilidades.

Funcionarios (Sujetos de Evaluación):

- Conocer y cumplir con las normas de carrera administrativa y en particular las establecidas en el Sistema Tipo, así como las instrucciones impartidas por la entidad al respecto, y en general la normatividad e instrumentos que hacen parte del mismo.
- Solicitar ante el jefe inmediato la concertación de los compromisos dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al vencimiento del plazo establecido para el periodo respectivo, caso en el cual el evaluador deberá cumplir de forma inmediata o a más tardar el día hábil siguiente con su obligación, si no hubiere cumplido tal

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal	PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN		 BOGOTÁ INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL
	INFORME AUDITORIA INTERNA		
	Código: PV01-PR01-F01	Versión: 3.0	

responsabilidad, el empleado sujeto de evaluación presentará, dentro de los cinco (5) días siguientes al vencimiento de dicho termino, una propuesta de compromiso, la cual se entenderá aprobada e manera inmediata.

- Aportar al jefe inmediato o Comisión Evaluadora, según sea el caso, las evidencias que pretenda hacer valer durante el proceso de evaluación respectivo, en los términos y plazos establecidos.
- Las demás que se relacionan en el Acuerdo 565 Artículo 8 Responsabilidades.

Evaluadores (jefe inmediato o comisión evaluadora)

- Objetar ante la Comisión de Personal la propuesta de compromisos laborales presentada por el evaluado, dentro de los 3 días siguientes a la presentación de la propuesta por el evaluado.
- Realizar el desempeño laboral de los empleados a su cargo en los términos y condiciones del Acuerdo y formular recomendaciones y acciones preventivas o correctivas que se estimen necesarias.
- Actuar como único responsable de la custodia del portafolio de evidencias de los empleados a quienes le corresponde evaluar.
- Las demás que se relacionan en el Acuerdo 565 Artículo 8 Responsabilidades.

Respecto al proceso de Evaluación de Desempeño Laboral, Talento Humano afirmó que para la vigencia 2024-2025, este, se desarrolló conforme a los lineamientos establecidos por el Acuerdo 6176 de 2018 *“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”* de la Comisión Nacional del Servicio Civil, utilizando el aplicativo EDL-APP, dentro de los plazos definidos para la etapa de evaluación, es decir, durante los 15 días hábiles siguientes al cierre del periodo evaluado tal y como lo señala el Artículo 5 del Acuerdo ya mencionado. En el mismo término se llevaron a cabo las concertaciones para la vigencia 2025-2026.

El día 10 de julio de 2025, desde la Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano, se emitió la circular No. 13 dirigida a las y los servidores públicos recordando la proximidad de la primera evaluación parcial semestral y la obligatoriedad del cumplimiento de los términos en el cargue de las evidencias y la realización de la evaluación semestral I.

En dicho mensaje se destacó la importancia del proceso de evaluación de desempeño laboral (EDL) como herramienta para reconocer los niveles de excelencia, promover el crecimiento profesional, identificar áreas de mejora mediante planes de mejoramiento, y garantizar la corresponsabilidad entre evaluador y evaluado. Asimismo, se invitó a los servidores a cumplir oportunamente con cada fase del proceso conforme a los lineamientos de la CNSC.

Durante el desarrollo de la evaluación, los servidores públicos procedieron con el cargue de las evidencias de cumplimiento tanto en la plataforma EDL-APP de la CNSC como en el repositorio institucional oficial dispuesto en el SharePoint, por parte del proceso de Talento Humano para centralizar la documentación de soporte y creado por el proceso de Tecnología.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal	PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN		 BOGOTÁ INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL
	INFORME AUDITORIA INTERNA		
	Código: PV01-PR01-F01	Versión: 3.0	

Posteriormente, los evaluadores analizaron las evidencias consolidadas en el repositorio institucional valorando el nivel de cumplimiento de los compromisos y el desarrollo de las competencias definidas en la concertación inicial y emitieron, en termino para ello, la calificación final a través del aplicativo EDL-APP.

Respecto a la evaluación de la servidora pública vinculada en provisionalidad, la misma se efectuó conforme al formato de Evaluación de Empleados Provisionales que se encuentra dispuesto en el listado maestro de la entidad y cuyo código es PE02-PR03.

Dicho procedimiento establece las actividades requeridas para realizar el control y seguimiento a la gestión del personal nombrado con carácter provisional en el Instituto distrital de Protección y Bienestar Animal.

Los servidores públicos Provisionales tendrán como responsabilidades generales:

- Diligenciar las herramientas dispuestas para el control y seguimiento a la gestión.
- Establecer y concertar los objetivos acordes con sus funciones en conjunto con el jefe inmediato.
- Entregar las evidencias del cumplimiento de los componentes laborales y comportamentales propuestos.
- Reportar la información requerida por el procedimiento
- Suscribir los planes de mejoramiento individual.

El procedimiento para servidores públicos vinculados de manera provisional establece que la evaluación tiene un carácter anual, en un periodo comprendido entre el 1 de febrero hasta el 31 de enero de la siguiente vigencia, incluyendo la valoración semestral.

Para la calificación de la valoración de la gestión, esta se realiza en dos periodos:

- Del 1 de febrero a 31 de julio, dicha evaluación debe producirse dentro de los 15 días posteriores al vencimiento del periodo semestral.
- Del 1 de agosto al 31 de enero, dicha evaluación semestral tendrá la consolidación definitiva de la gestión, debe producirse dentro de los 15 días posteriores al vencimiento del periodo.

Finalmente, desde el proceso de Talento Humano, en el mes de agosto, solicitó a todas las y los servidores públicos la radicación de las evaluaciones semestrales, con el fin de garantizar su incorporación y conservación en las historias laborales de cada servidor(a) público(a).

En cumplimiento de la normatividad vigente y de acuerdo con lo establecido en el sistema de evaluación adoptado por la entidad, el proceso de Talento Humano reportó que durante el ciclo de evaluación correspondiente a la vigencia 2024-2025 se llevaron a cabo 25 evaluaciones de desempeño laboral a servidores públicos inscritos en carrera administrativa.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal	PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN		 BOGOTÁ INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL
	INFORME AUDITORIA INTERNA		
	Código: PV01-PR01-F01	Versión: 3.0	

Según los criterios del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral (EDL), los resultados obtenidos por los servidores del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal durante la vigencia 2024–2025 evidencian un desempeño institucional altamente sobresaliente. En términos globales, el 24% de los funcionarios alcanzó la calificación máxima de 100 puntos, el 64% se ubicó en el rango de 95 a 99, y el 12% restante obtuvo entre 90 y 94 puntos, todos dentro del nivel Sobresaliente.

Cumplimiento de provisión transitoria de las vacantes existentes en la planta del IDPYBA, mediante el derecho preferencial de promoción denominado “encargo”.

El procedimiento para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa es el dispuesto en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 del 27 de junio de 2019, en donde se detalla que los empleados de carrera administrativa *“tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los siguientes requisitos:*

- *Que el encargo recaiga en el empleado de carrera que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior al que se pretende proveer transitoriamente.*
- *Que cumpla el perfil competencias exigidas para ocupar el empleo vacante, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia.*
- *Que posea aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo a encargar.*
- *Que no tenga sanción disciplinaria en el último año.*
- *Que en el evento que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo recae en quien tenga la más alta calificación descendiendo al nivel satisfactorio”.*

De manera interna, el IDPYBA tiene actualmente adoptado el Procedimiento de Encargos de Servidores(as) de Carrera Administrativa con código PE02-PR19 el cual fue adoptado por medio del acta de aprobación No. 08 del 22 de abril de 2025, este procedimiento establece las responsabilidades generales de cada uno de los implicados, los lineamientos y/o políticas de operación, definiciones y la descripción del procedimiento por medio de un flujograma integrado de actividades.

Así mismo, contiene como anexo el Formato Verificación cumplimiento requisitos mínimos para provisión de vacante temporal o definitiva mediante encargo PE02-PR19-F01 y el formato Acta de posesión de encargos PE02-PR19-F02.

Durante el primer semestre de 2025, en el IDPYBA fueron provistos tres (4) cargos vacantes, mediante la modalidad de encargo. A partir de la documentación aportada por el proceso de Talento Humano, se verificó el cumplimiento de los requisitos establecidos en la ley, evidenciándose que la entidad tuvo en cuenta los criterios normativos para otorgar el derecho de encargo a los servidores públicos.

A continuación, se muestra información relevante acerca de los tres procesos de provisión transitoria de vacantes en el IDPYBA por medio de la figura de encargo durante el periodo de alcance del presente informe (1 de enero – 31 de julio):

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal	PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN		 BOGOTÁ INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL
	INFORME AUDITORIA INTERNA		
	Código: PV01-PR01-F01	Versión: 3.0	

Identificación	Nombre	Cargo	Código	Grado	Acto administrativo
103057XXXX	Didier Ortiz	Profesional Especializado	222	03	Resolución No. 052 del 4 de marzo de 2025
101021XXXX	Yenifer Ricaurte	Profesional Universitario	219	02	Resolución No. 130 del 15 de abril de 2025
8090XXXX	Jhony Ramírez	Profesional Universitario	219	01	Resolución No. 232 del 6 de junio de 2025
5306XXXX	Diana Ortiz	Técnico Administrativo	367	01	Resolución No. 307 de julio de 2025

Tabla 1: Procesos de provisión transitoria de vacantes en el IDPYBA por medio de la figura de encargo.
Fuente: Elaboración propia con base en la información suministrada por el proceso de Talento Humano

Cumplimiento respecto de mantener actualizado el Registro Público de Carrera Administrativa –RPCA- de la CNSC.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2.2.7.3 del Decreto 1083 de 2015, una vez se originen las circunstancias que así lo determinen, las solicitudes de inscripción, actualización y cancelación deberán ser presentadas ante la CNSC únicamente por el jefe de la Unidad de Personal o quien haga sus veces, siguiendo para tal efecto, el procedimiento establecido en la Circular 11 de 2020 expedida por dicha comisión, la cual contiene las instrucciones para la correcta presentación de solicitudes de anotación y corrección en el Registro Público de Carrera Administrativa.

Acto administrativo	Tramite	Tipo de tramite	Identificación	Denominación	Código
Resolución No. 6832 del 21 de julio 2025	Cancelación	Renuncia regularmente aceptada	103244XXXX	Profesional Especializado	222
Resolución No. 5342 del 20 de mayo 2025	Inscripción	Procesos de selección por CNSC	8090XXXX	Técnico Administrativo	367
Resolución No. 5736	Inscripción	Procesos de selección por CNSC	101842XXXX	Profesional Universitario	219

Tabla 2: Inscripciones realizadas en el RPCA. Fuente: elaboración propia Elaboración propia con base en la información suministrada por el proceso de Talento Humano

Se verificó en el RPCA de la CNSC la cancelación e inscripciones de los documentos de identidad anteriormente mencionados y se obtuvieron los siguientes certificados:



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE
Instituto Distrital de Protección y
Bienestar Animal

PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN

INFORME AUDITORIA INTERNA

Código: PV01-PR01-F01

Versión: 3.0



INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN
Y BIENESTAR ANIMAL

jueves 16 octubre



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) SARA SOFIA LANCHEROS RAMIREZ identificado(a) con cédula de ciudadanía No. 1032446399, tiene en el Registro Público de Carrera Administrativa las anotaciones que a continuación se relacionan:

Entidad	Capítulo	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 PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL	Sistema General	Profesional	Profesional Especializado	222	03	Tiempo completo	Inscripción	Procesos de selección por CNSC	Resolución	17368	28/10/2022					Aprobado
U.A.E. DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS	DIAN	Profesional	Gestor II	302	02	Tiempo completo	Inscripción	Procesos de selección por CNSC	Resolución	1266	03/03/2025					Aprobado
INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL	Sistema General	Profesional	Profesional Especializado	222	03	Tiempo completo	Cancelación	Renuncia regularmente aceptada	Resolución	6832	21/07/2025					Aprobado

La presente certificación se expide a solicitud del interesado el 16 octubre 2025. 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,

Adriana Consuelo Jimenez
Con función de Coordinación 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 | Línea Nacional CNSC: 01900 3311011 | www.cnscc.gov.co | Ventanilla Única
Código postal 110221 | Bogotá D.C., Colombia

Imagen 3. Fuente. Inscripción y Reporte RPCA

jueves 16 octubre



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) JHONY ALEXANDER RAMIREZ ALFONSO identificado(a) con cédula de ciudadanía No. 80900882, tiene en el Registro Público de Carrera Administrativa las anotaciones que a continuación se relacionan:

Entidad	Capítulo	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 PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL	Sistema General	Técnico	Técnico Administrativo	367	1	Tiempo completo	Inscripción	Procesos de selección por CNSC	Resolución	5392	20/05/2025					Aprobado

La presente certificación se expide a solicitud del interesado el 16 octubre 2025. 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,

Adriana Consuelo Jimenez
Con función de Coordinación 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 | Línea Nacional CNSC: 01900 3311011 | www.cnscc.gov.co | Ventanilla Única
Código postal 110221 | Bogotá D.C., Colombia

Imagen 4. Fuente. Inscripción y Reporte RPCA

Tabla 3: Cronograma elección de representantes de los empleados ante la Comisión de Personal. Fuente: Circular No.13 de octubre de 2024

Convocatoria a elecciones de representantes de los empleados.

El Artículo 5 del Acuerdo 001 de 2021 y conforme lo dispone el artículo 2.2.14.2.13 del Decreto 1083 de 2015, el/la Director(a) de la entidad tiene el deber de convocar elecciones con una antelación no inferior a treinta (30) días hábiles al vencimiento del periodo mediante acto administrativo, en ese orden de ideas, la subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano mediante la Circular No. 13 de octubre de 2024, convocó a la elección de dos (2) representantes de los empleados y dos (2) suplentes ante la Comisión de Personal del Instituto para un periodo de 2 años contados a partir de la comunicación de la elección.

Inscripciones y verificación de requisitos para el proceso de elección de la Comisión de Personal del IDPYBA.

Los candidatos a ser representantes de los empleados ante la Comisión de Personal deberán inscribirse y acreditar las calidades exigidas en el artículo 2.2.14.2.13 del decreto 1083 de 2015, ante el jefe de la Unidad de Personal o ante quien haga sus veces en la respectiva entidad o en la dependencia regional o seccional, dentro de los cinco (5) días siguientes a la divulgación de la convocatoria. Si dentro de dicho término no se inscribieren por lo menos cuatro (4) candidatos o los inscritos no acrediten los requisitos exigidos, este término se prorrogará por un lapso igual.

Según lo descrito en la circular No. 13 de octubre de 2024 los aspirantes a ser elegidos representantes de los empleados deberán acreditar las siguientes calidades:

- 1. No haber sido sancionado disciplinariamente durante el año anterior a la fecha de inscripción a la candidatura.
- 2. Ser empleado de carrera administrativa.
- 3. No haber sido representantes de los empleados como principales o suplentes, en el periodo inmediatamente anterior.

Las inscripciones estuvieron abiertas desde las 7:00 a.m. del 29 de octubre de 2024 hasta el 05 de noviembre de 2024 a las 5:30 p.m.

Una vez que se verificó que los aspirantes acreditaran las calidades anteriormente mencionadas, esta fue la lista de elegibles para el periodo 2024-2026.

No.	Nombres y apellidos
1	Diana Carolina Ríos Beltrán
2	Ibith Fernanda Cortés Ardila
3	Marcela Rocío Arias Caicedo
4	Didier Armando Ortiz Rodríguez
5	Laura Libet Imelda Benavides Torres

Tabla 4: Lista de elegibles para representantes de los empleados periodo 2024-2026. Fuente: Resolución 480 de 2024.

Elecciones de representantes de los empleados ente la comisión de personal.

Mediante correo electrónico de fecha 14 de noviembre de 2024, dirigido a todos los empleados públicos vinculados al instituto, la Subdirección Corporativa – Talento Humano, informó el listado de sufragantes para las votaciones por medio de mecanismo electrónico el día 15 de noviembre de 2024, las cuales se abrieron a las 7:00 a.m. y se cerraron a las 4:30 p.m. El escrutinio y declaración de la elección se realizó inmediatamente después del cierre de la votación.

Una vez realizado el proceso de votación y escrutinio, de conformidad con el acta de cierre de proceso, se publicó mediante el correo institucional el resultado del sufragio por las siguientes servidoras públicas: Ana María Hinestrosa Villa en su calidad de subdirectora de Cultura Ciudadana y Gestión del Conocimiento, Yuly Patricia Castro Beltrán en su calidad de jefe de la Oficina Jurídica, y Claudia Patricia Guerrero Chaparro en su calidad de Asesora de control Interno, quien fungió como veedora del escrutinio y Diana Marcela Gómez Anzola quien ostenta el empleo de nivel profesional especializado código 222 Grado 03 de la Subdirección Corporativa.

Los resultados de las votaciones se muestran en la siguiente tabla:

Nombre	No. De Votos
Marcela Rocío Arias Caicedo	11
Ibith Fernanda Cortés Ardila	9
Laura Libet Imelda Benavides	1
Didier Armando Ortiz Rodríguez	1
Diana Carolina Ríos Beltrán	0
Votos en blanco	0
Votos Anulados	0
Total Votos	22

TABLA 5: Resultado final elección de representantes de los empleados periodo 2024-2026. Fuente: Resolución 480 de 2024

Según consta la respectiva acta de votación, durante el proceso de escrutinio no se presentó ninguna reclamación con relación al resultado del proceso de votación y elección.

Con base en los resultados obtenidos del proceso de elección y tal como lo contempla el artículo 2.2.14.2.11 del decreto 1083 de 2015, fueron elegidos representantes de los empleados del IDPYBA ante la Comisión de Personal, los dos candidatos que obtuvieron la mayoría de los votos en estricto orden, y como suplentes fueron elegidos aquellos que obtuvieron el tercer y cuarto lugar, que en su orden reemplazarán a los principales.

Conformación de la Comisión de Personal del IDPYBA.

La Comisión de Personal estará Integrada por dos representantes de la entidad designados por el nominador y dos representantes de los empleados elegidos por votación directa de estos, por un periodo de dos (2) años contados a partir de la fecha de comunicación de la elección, conforme al artículo 2.2.14.2.13 del Decreto 1083 de 2015.

La Comisión de personal del IDPYBA se conformó por medio de la Resolución No. 480 del 18 de diciembre de 2024, estableciendo como representantes del nominador al jefe de la Oficina Jurídica (Código 006 Grado 01) y al Asesor (Código 105 Grado 01) adscrito a la dirección General, teniendo como suplentes al jefe de la Oficina Asesora de Planeación (Código 115 Grado 01) y al subdirector Técnico (Código 01) de la subdirección de Cultura Ciudadana y Gestión del Conocimiento. Como representantes de los empleados fueron nombrados Marcela Rocío Arias Caicedo e Ibith Fernanda Cortés Ardila, teniendo como suplentes a Laura Libet Imelda Benavides Torres y Didier Armando Ortiz Rodríguez. Dichos representantes estarán por un periodo de 2 años (2024-2026), contados a partir de la fecha de comunicación formal de la elección.

Principales	Suplentes
Marcela Rocío Arias Caicedo Profesional Especializado Código 222 Grado 03	Laura Libet Imelda Benavides Torres Profesional Universitario Código 219 Grado 02 (Encargo)
Ibith Fernanda Cortés Ardila Profesional Especializado Código 222 Grado 03 (Encargo)	Didier Armando Ortiz Rodríguez Profesional Universitario Código 219 grado 02

Tabla 6: Representantes de los empleados y sus suplentes ante la Comisión de Personal 2024-2026.
Fuente: Resolución 480 de 2024.

Reglamento de la Comisión de Personal del IDPYBA (2024-2026).

Al indagar acerca del reglamento de la Comisión del Personal, el proceso de Talento Humano aportó como soportes el acta de la primera reunión de la comisión periodo 2024-2026 realizada el 24 de enero de 2025 en la cual se abordaron temas como la elección del presidente y la validación del reglamento de funcionamiento de la Comisión.

La elección del presidente se realizó de conformidad con las reglas establecidas en el Acuerdo 01 de 2021 el cual establece que *“todas las decisiones que se adopten en la comisión se harán por la mayoría absoluta, razón por la cual, será necesaria la aprobación de por lo menos tres de los integrantes principales”*. Una vez realizada la votación y aceptada la postulación, se decidió de manera unánime que la profesional especializada (E) Ibith Fernanda Cortez Ardila sea la presidenta de la Comisión de Personal para el periodo 2024-2026 y su suplente sea la profesional especializada, Marcela Rocío Arias.

En cuanto a la validación del reglamento, se consideró que no es necesario realizar ninguna actualización o modificación al acuerdo 001 del 2021, por lo que dicho acuerdo que define el reglamento de la Comisión de Personal es ratificado para el periodo 2024-2026.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal	PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN		 BOGOTÁ INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL
	INFORME AUDITORIA INTERNA		
	Código: PV01-PR01-F01	Versión: 3.0	

Acuerdo 001 de 2021

El Acuerdo 001 de 2021 *“Por el cual se establece el reglamento de funcionamiento de la comisión de Personal del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal”*

Se procedió a verificar el cumplimiento de las disposiciones establecidas en dicho acuerdo de la siguiente manera:

Disposición	Observaciones
Artículo 3. De la conformación de la Comisión de Personal.	Control Interno pudo evidenciar que la actual comisión de personal cumple con lo que se establece en el reglamento respecto de la conformación del personal (2 representantes de la entidad y sus suplentes y 2 representantes de los empleados y sus suplentes).
Artículo 4. De los Suplentes.	Se observó que, durante el proceso de elecciones de representantes de los empleados, fueron nombrados sus respectivos suplentes conforme lo dispone el reglamento, del mismo modo los suplentes de los representantes de la entidad fueron nombrados por el representante legal del instituto.
Artículo 5. De la convocatoria para la elección de los representantes de los empleados.	Se evidencia que el proceso de elección de representantes de los empleados se llevó a cabo conforme lo establece el acuerdo 001 de 2021.
Artículo 6. De las funciones de la comisión de personal.	Control interno pudo evidenciar el cumplimiento frente a lo dispuesto en el Acuerdo 001 de 2021.
Artículo 7. Funciones relacionadas con los concursos.	Durante el periodo de alcance del informe, el instituto no ha ofertado vacantes por medio de concurso de méritos. Se recomienda que los cargos que se encuentren en vacancia definitiva sean ofertados por medio de concurso de mérito.
Artículo 8. De las funciones relacionadas con la supresión de empleos.	Dentro del periodo de alcance de la auditoría
Artículo 9. De las funciones relacionadas con los programas de bienestar social y capacitación.	Durante las reuniones adelantadas por la Comisión de Personal en el primer semestre de 2025 no se abordaron temas relacionados con la formulación, ejecución y evaluación de los programas de Bienestar Social ni con la elaboración del plan de formación, capacitación y estímulos.
Artículo 10. De las funciones del presidente de la Comisión de Personal.	Una vez revisadas las actas de las reuniones de la Comisión de personal, se evidencia el cumplimiento de esta disposición.
Artículo 11. De las funciones del secretario de la comisión de personal.	Una vez revisadas las actas de las reuniones de la Comisión de personal, se evidencia el cumplimiento de esta disposición.
Artículo 12. De las obligaciones de los comisionados.	Una vez revisadas las actas de las reuniones de la Comisión de personal, se evidencia el cumplimiento de esta disposición.
Artículo 13 De los Impedimentos, recusaciones o conflictos de interés.	Durante el periodo evaluado no se presentaron impedimentos y recusaciones, de acuerdo con la información presentada por la comisión.
Artículos 14. 15. 16. 17. 18. Relacionados con las reuniones de la comisión de personal.	Una vez revisadas las actas de las reuniones de la Comisión de Personal, se evidencia que no se está realizando una reunión al mes tal y como lo estipula el Artículo 14. Se evidencia el cumplimiento de las demás disposiciones.
Artículo 19. De las decisiones de la comisión de personal.	Control interno pudo evidenciar que las decisiones tomadas por la comisión de personal han sido suscritas por medio de acto

	administrativo como por ejemplo la circular No. 13 del 10 de julio de 2025.
Artículo 20 De la forma de dirimir empates en las decisiones de la comisión	Durante el periodo de alcance del informe no se han dado empates durante la toma de decisiones.
Artículo 21. De las actas de las reuniones de la comisión de Personal.	El proceso de Talento Humano presento como evidencias las siguientes actas de reunión: - Acta 1 – 24/01/2025 Sesión ordinaria. - Acta 2 – 06/03/2025 Sesión ordinaria. - Acta 3 – 18/06/2025 Sesión extraordinaria
Artículo 22. De la Terminación y archivo de los asuntos que conozca la Comisión de Personal.	Durante el periodo de alcance del informe ningún exmpleado acudió a la jurisdicción Contencioso Administrativa por lo que no se dio ninguna circunstancia de terminación y archivo.
Artículo 23. De la Modificación del reglamento.	Durante la primera reunión de la comisión de personal 2024-2026 se acordó que no era necesario realizar modificaciones al vigente reglamento.

Tabla 7: Verificación del cumplimiento del reglamento de la comisión de personal. Fuente: evidencias aportadas por el proceso de talento humano.

Planta de personal del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal – IDPYBA

Dentro del ejercicio de seguimiento, Control Interno indagó con el proceso de Talento Humano la conformación de la planta de personal del IDPYBA con corte a 31 de julio de 2025, el cual reportó que cuenta con la siguiente estructura:

PLANTA DE PERSONAL IDPYBA 2025					
Dependencia	Empleo	Código	Grado	Naturaleza del empleo/provisión	Total empleos por dependencia
Dirección	Director general	050	2	LNR	6
	Asesor	105	1	LNR (vacante definitiva)	
	Asesor	105	1	Periodo Fijo	
	Técnico Administrativo	367	1	CA	
	Profesional universitario	219	2	CA	
	Secretario ejecutivo	425	1	CA	
Oficina Jurídica	Jefe Oficina	006	1	LNR	2
	Profesional universitario	219	2	CA	
Oficina asesora de planeación	Jefe de la oficina asesora de planeación	115	2	LNR	2
	Profesional especializado	222	3	CA (vacante definitiva provista en encargo por derecho preferencial)	
Subdirección de Atención a la Fauna	Subdirector Técnico	068	1	LNR	7
	Auxiliar Administrativo	407	1	CA	
	Profesional especializado	222	3	CA	

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal	PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN		 BOGOTÁ INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL
	INFORME AUDITORIA INTERNA		
	Código: PV01-PR01-F01	Versión: 3.0	

	Profesional especializado	22	3	CA	
	Profesional especializado	219	2	CA	
	Profesional especializado	219	2	CA	
	Profesional especializado	219	1	CA (vacante definitiva provista en provisionalidad)	
Subdirección de cultura Ciudadana y Gestión del Conocimiento	Subdirector Técnico	068	1	LNR	7
	Auxiliar Administrativo	407	1	CA	
	Profesional Especializado	222	3	CA	
	Profesional Especializado	222	3	CA	
	Profesional Universitario	219	2	CA (vacante temporal provista en encargo por derecho preferencial)	
	Profesional Universitario	219	2	CA	
	Profesional Universitario	219	1	CA	
Subdirección de Gestión Corporativa	Subdirector Administrativo	068	1	LNR	12
	Auxiliar Administrativo	407	1	CA	
	Profesional Especializado	222	3	CA	
	Profesional Especializado	222	3	CA	
	Profesional Especializado	222	3	CA	
	Profesional Universitario	219	2	CA	
	Profesional Universitario	219	1	CA	
	Profesional Universitario	219	1	CA (vacante temporal provista en encargo por derecho preferencial)	
	Técnico Administrativo	367	1	CA (Vacante temporal en análisis de encargo por derecho profesional)	
	Técnico Administrativo	367	1	CA	
	Técnico Administrativo	367	1	CA	
	Técnico Administrativo	367	1	CA	
Oficina de control Disciplinario Interno	Jefe de Oficina	006	1	LNR	1
Vacantes sin provisión				Temporal	1
				Definitiva	1
Vacantes provistas				Temporal	2
				Definitiva	2: 1 provista en

		provisionalidad y 1 provista por derecho preferencial de encargo
Total Empleos		37

Tabla 8. Planta de personal IDPYBA con corte de 31 de julio de 2025. Fuente: elaboración propia con base en la información suministrada por el proceso de Talento Humano

En resumidas cuentas, la planta de personal del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal-IDPYBA durante el primer semestre de 2025 se encontró distribuida de la siguiente manera:

INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCION Y BIENESTAR ANIMAL – IDPYBA	
Corte al 31 de julio 2025	
TIPO DE VINCULACION	CANTIDAD
Carrera administrativa	23
Libre nombramiento	8
Periodo fijo	1
Vacante temporal provista en encargo por derecho preferencial	2
Vacante temporal (en análisis) de encargo por derecho preferencial	1
Vacante definitiva provista en encargo por derecho preferencial	1
Vacante definitiva provista en provisionalidad	1
Total	37

Tabla 9: Planta de personal IDPYBA con corte de 31 de julio de 2025. Fuente: elaboración propia con base en la información suministrada por el proceso de Talento Humano

Verificación Cumplimiento Ley 581 de 2000 y Decreto 455 de 2020- Ley de cuotas.

La ley 581 de 2000 “*Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones*”, establece en su artículo 4- lo siguiente:

“Participación efectiva de la mujer. La participación adecuada de la mujer en los niveles del poder público definidos en los artículos 2o. y 3o. de la presente ley, se hará efectiva aplicando por parte de las autoridades nominadoras las siguientes reglas”:

- a) Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de máximo nivel decisorio, de que trata el artículo 2., serán desempeñados por mujeres;
- b) Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de otros niveles decisorios, de que trata el artículo 3., serán desempeñados por mujeres.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal	PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN		 BOGOTÁ INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL
	INFORME AUDITORIA INTERNA		
	Código: PV01-PR01-F01	Versión: 3.0	

Así mismo, en los artículos 2 y 3 de la citada ley se hace referencia a que se debe entender por “máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios”:

ARTÍCULO 2º. Concepto de máximo nivel decisorio. Para los efectos de esta ley, entiéndase como "máximo nivel decisorio", el que corresponde a quienes ejercen los cargos de mayor jerarquía en las entidades de las tres ramas y órganos del poder público, en los niveles nacional, departamental, regional, provincial, distrital y municipal.

ARTÍCULO 3º. Concepto de otros niveles decisorios. Entiéndase para los efectos de esta ley, por "otros niveles decisorios" los que correspondan a cargos de libre nombramiento y remoción, de la rama ejecutiva, del personal administrativo de la rama legislativa y de los demás órganos del poder público, diferentes a los contemplados en el artículo anterior, y que tengan atribuciones de dirección y mando en la formulación, planeación, coordinación, ejecución y control de las acciones y políticas del Estado, en los niveles nacional, departamental, regional, provincial, distrital y municipal, incluidos los cargos de libre nombramiento y remoción de la rama judicial.

Posteriormente, mediante el Decreto Nacional 455 de 2020, se determinó en el artículo 2.2.12.3.3: “...Participación efectiva de la mujer. La participación de la mujer en los empleos de nivel directivo de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial se hará efectiva aplicando por parte de las autoridades nominadoras las siguientes reglas:

c) Para el año 2022 mínimo el cincuenta por ciento (50%) de los cargos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres.

Porcentaje de participación de mujeres en cargos máximo nivel de decisión.

Teniendo en cuenta la información aportada por el proceso de talento humano y la validación de los datos relacionados en el Directorio de servidores Públicos y Contratistas del SIDEAP (imagen 6), se obtuvo la siguiente información para los cargos directivos de máximo nivel decisorio:

Dependencia	Denominación del cargo	Desempeñado por	
		Hombre	Mujer
Dirección General	Director(a) general	✓	
Subdirección de Gestión Corporativa	Subdirector(a) de gestión corporativa	✓	
Subdirección de Atención a la Fauna	Subdirector(a) de atención a la fauna		✓
Subdirección de Cultura y Gestión del Conocimiento	Subdirector(a) de cultura y gestión del conocimiento		✓
Oficina Jurídica	Jefe(a) de Oficina		✓
Oficina de Control Interno Disciplinario	Jefe(a) de Oficina		✓

Tabla 10: Participación de la mujer en cargos de nivel decisorio en el IDPPYBA. Fuente: elaboración propia con base en datos aportados por SIDEAP.

De acuerdo con lo anterior, se identificó que, a corte de 31 de julio de 2025, en el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal están provistos 6 cargos de nivel decisorio, de los cuales 4 son desempeñados por mujeres, concluyendo que el nivel de participación de mujeres es del 67%, dando cumplimiento al artículo 4 de la Ley 581 de 2000 y al Decreto 455 de 2020.



Imagen 6: Directorio de Servidores Públicos y Contratistas del SIDAP

Porcentaje de participación de mujeres en cargos de otros Niveles Decisorios

Con relación a la participación de la mujer en “cargos de otros niveles decisorios”, se evidenció que en el JBB-JCM hay 2 cargos provistos en otros niveles de decisión que, a corte de 31 de julio, que se desempeñan por género como se muestra a continuación.

Dependencia	Denominación del cargo	Desempeñado por	
		Hombre	Mujer
Oficina Asesora de Planeación	Asesor(a) de Planeación		✓
Oficina Asesora de Control Interno	Asesor(a) de Control Interno		✓

Tabla 11: Participación de la mujer en otros cargos de nivel decisorio en el IDPYBA. Fuente: elaboración propia con base en datos aportados por SDEAP.

De lo anterior, se concluye que, en los Cargos Directivos en Otro Nivel Decisorio, se está cumpliendo a cabalidad con lo señalado en la ley 581 de 2000, ya que los dos cargos están ocupados por mujeres lo que equivale al 100%.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:

En cumplimiento de los lineamientos fijados en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, la Circular Externa No. 010 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC y demás disposiciones vigentes, se llevó a cabo la verificación de las obligaciones relacionadas

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal	PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN		 BOGOTÁ INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL
	INFORME AUDITORIA INTERNA		
	Código: PV01-PR01-F01	Versión: 3.0	

con el Sistema General de Carrera Administrativa en el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal – IDPYBA, correspondientes al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de julio de 2025. A su vez se verificó el estado de cumplimiento de la Ley 581 de 2000 en los cargos directivos del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal – IDPYBA.

Como resultado del seguimiento se concluye lo siguiente:

- El Instituto Distrital de Protección y Bienestar no ha ofrecido vacantes de carrera administrativa por medio de Concurso abierto de méritos desde el proceso de selección denominado *Distrito Capital 4*, el cual se llevó a cabo en el año 2020, dicho proceso se reglamentó por medio del acuerdo 418 del 30 de diciembre de 2020 el cual hasta la fecha no se encuentra publicado en la página de la Comisión Nacional del Servicio Civil–CNSC, ante lo cual, el proceso de Talento Humano afirmó que es competencia de dicho organismo haber realizado dicha publicación al ser quien en su momento lo emitió, y al encontrarse sus listas de elegibles vencidas ya no sería posible solicitar su publicación.
- El proceso de evaluación del desempeño laboral se cumplió según lo dispuesto por el procedimiento PE02-PR01 del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal y el artículo 40 de la Ley 909 de 2004, por medio del aplicativo EPL-APP de la comisión nacional del servicio civil- CNSC, arrojando resultados favorables, reflejados en calificaciones sobresalientes con un promedio general del 98.17%.
- Durante el primer semestre de 2025 se llevaron a cabo tres (3) provisiones de vacantes por medio de la figura de encargo, las cuales se otorgaron en cumplimiento de los requisitos legales establecidos en el artículo 24 de la ley 909 de 2004.
- Todas las novedades de inscripción, actualización y cancelación que surgieron acerca de los servidores públicos de carrera administrativa en el Instituto fueron reportadas en el Registro Público de Carrera Administrativa – RPCA en atención a lo dispuesto en el artículo 2.2.7.3 del Decreto 1083 de 2015.
- La conformación de la Comisión de personal para el periodo 2024 – 2026 se realizó de conformidad con el reglamento establecido en el Acuerdo 01 de 2021.
- Durante el primer semestre de la vigencia 2025 se llevaron a cabo 3 sesiones de la comisión de personal, 2 de forma ordinaria y 1 de forma extraordinaria a pesar de que el Acuerdo 01 de 2021 establece en su artículo 14 que la Comisión se reunirá de forma ordinaria por lo menos una vez al mes.
- El Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal cumple con lo establecido en la Ley 581 de 2000 y el Decreto 455 de 2020 los cuales buscan una participación efectiva y adecuada de la mujer en los niveles del poder público, con un 50% de participación en cargos de máximo nivel decisorio y un 100% en otros niveles decisorios.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal	PROCESO EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN		 BOGOTÁ INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL
	INFORME AUDITORIA INTERNA		
	Código: PV01-PR01-F01	Versión: 3.0	

Recomendaciones.

- Se recomienda que los cargos que se encuentren en vacancia definitiva sean ofertados por medio de concurso de mérito.
- Se recomienda continuar con el diligenciamiento del Registro Público de Carrera Administrativa RPCA para que se mantenga actualizado.
- Se recomienda continuar con el cumplimiento del reglamento de funcionamiento de la Comisión de Personal.
- Se recomienda que la Comisión de Personal pueda adelantar al menos una reunión ordinaria mensual tal y como lo establece el Artículo 14 del Acuerdo 01 de 2021.

AUDITORES



Claudia Patricia Guerrero Chaparro
Asesora Control Interno



Jairo Esteban Gutiérrez Torres
Contratista auditor