

**Al contestar por favor cite este número
Radicado N° 202601300008223**

COMUNICACIÓN INTERNA

Bogotá D.C, Viernes, 17 de Abril de 2026

PARA: Henry David Ortiz Saavedra
Subdirector de Gestión Corporativa
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA

ASUNTO: Informe Final de la Auditoría de Cumplimiento “Vigilancia al cumplimiento de las normas de carrera administrativa en la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca”.

Respetado Dr. Ortiz,

En cumplimiento de lo establecido en la Plan Anual de Auditoría de la vigencia 2026, la Oficina de Control Interno realizó durante los meses de marzo y abril de 2026, la auditoría de cumplimiento denominada “Vigilancia al cumplimiento de las normas de carrera administrativa en la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca”.

Las conclusiones de la verificación se describen en el numeral 8 del informe que se anexa a la presente comunicación.

Agradecemos el apoyo brindado en el marco de la auditoría y esperamos que los resultados contribuyan a continuar fortaleciendo el Sistema de Control Interno en la Región Metropolitana Bogotá-Cundinamarca.

Finalmente precisamos que (i) Teniendo en cuenta que el sistema de correspondencia SIGMA se encuentra en etapa de desarrollo de acuerdo con la respuesta remitida a la Oficina de Control Interno mediante correo electrónico de fecha 24 de noviembre de 2025 [\[1\]](#), por la Subdirección de Gestión Corporativa [\[2\]](#) se remite al líder del proceso, a fin de que pueda conocer en primera instancia de los resultados y pueda analizar las conclusiones del informe y en informados a los Miembros del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno; y,

(ii) Además se remitirá el memorando e informe a través de correo electrónico a fin de garantizar lo señalado en el parágrafo No. 1 del artículo 2.2.21.4.7. del Decreto 1083 de 2015 [\[3\]](#) y Resolución Regional No. 112 de 2025 “Por medio de la cual se crea, integra y se establece el reglamento de funcionamiento del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca”; teniendo en cuenta que, el SIGMA – Sistema de

Página 1 de 2



Correo institucional:

contactenos@regionmetropolitana.gov.co
NIT: 901665578-7



Dirección:

Avenida Calle26 #57-83,
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



Teléfono Commutador:

+57 (601) 7431943

Correspondencia de la Región Metropolitana Bogotá Cundinamarca no permite la asignación de varios usuarios como destinatario principal, dado que se encuentra en desarrollo.

[1] Se destaca del correo: “En atención al correo que antecede, nos permitimos informar que, de acuerdo con la revisión realizada, el sistema SIGMA actualmente no cuenta con el desarrollo que permita asignar múltiples remitentes en la generación y envío. **Conforme a los parámetros definidos, cada comunicación queda asociada únicamente al responsable del proceso, mientras que los demás actores se gestionan como informados dentro del mismo trámite**”. (Negrilla fuera de texto).

[2] Usuario hortiz@regionmetropolitana.gov.co

[3] “(...) PARÁGRAFO 1. Los informes de auditoría, seguimiento y evaluaciones **tendrán como destinatario principal el representante legal de la entidad y el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno y/o Comité de Auditoría y/o Junta Directiva**, y deberán ser remitidos al nominador cuando este lo requiera”. (Negrilla fuera del texto).

Cordialmente,

REYES SAAVEDRA Firmado digitalmente
AURORA ANDREA por REYES SAAVEDRA
AURORA ANDREA AURORA ANDREA

ANDREA REYES SAAVEDRA

OFICINA DE CONTROL INTERNO

Anexos: Documento PDF Informe final auditoría.

Copia: Luis Felipe Lota - Director y Presidente del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, Luis Alberto Colorado Aldana - Jefe de la Oficina de Asesora de Planeación Institucional - miembro del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, Alfredo García Ruiz - Jefe de la Oficina Jurídica - miembro del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, Ángela Marcela Cárdenas Mora - Jefe de la Oficina Asesora de Comunicaciones y Participación Ciudadana - miembro del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, Luz Dary Garzón Guevara - Jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno - miembro del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, Gisela Paola Ladrador Araújo - Subdirectora de Planeación Metropolitana y Regional - miembro del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, Diego Díaz del Castillo Fernández - Subdirector de Gestión de Proyectos miembro del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, Liliana Morales - Jefe de la Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

Proyectó: Ayda Del Socorro Cadena Camuez - Contratista OCI. - OFICINA DE CONTROL INTERNO



INFORME DE AUDITORIA INTERNA DE CUMPLIMIENTO

**“Vigilancia al cumplimiento de las normas de
carrera administrativa en la Región Metropolitana
Bogotá – Cundinamarca”**

Abril de 2026

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO

Contenido

1. Objetivo General	3
2. Alcance	3
3. Criterios Normativos.....	3
4. Metodología	5
5. Desarrollo del Informe	6
6. Cumplimiento de las Normas Internacionales de Auditoría, limitaciones, conflictos de interés y fortalezas evidenciadas.	36
7. Respuesta al informe preliminar por la Subdirección de Gestión Corporativa y análisis final por parte de la Oficina de Control Interno.....	37
8. Conclusiones: Hallazgos, Observaciones y/o Recomendaciones	39

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO

1. Objetivo General

Verificar el cumplimiento de la normatividad vigente en materia de carrera administrativa y acceso al empleo público en la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca, especialmente en lo relacionado con procesos de selección de personal, procesos de evaluación del desempeño laboral, procesos de provisión transitoria, inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera Administrativa y la conformación y funcionamiento de la Comisión de Personal¹.

2. Alcance

La auditoría comprendió la verificación, a través de una muestra documental² para el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2025 y el 28 de febrero de 2026.

3. Criterios Normativos

Los criterios de la verificación se encuentran sustentados, en la siguiente normatividad externa e interna sobre la materia³:

- Constitución Política artículos 125⁴, 209 y 269⁵.
- Ley 87 de 1993 “Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones”.
- 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”.
- Ley 1960 de 2019 “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”

¹ El objetivo se establece teniendo en cuenta los lineamientos dados por la Circular Externa No. 0010 de 2020 emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

² Teniendo en cuenta los soportes remitidos por el proceso auditado, el procedimiento de auditoría utilizado fue documental.

³ Es importante señalar que en el ejercicio de la auditoría se puede incluir normativa adicional o retirar normativa que considere el auditor con el fin de lograr el objeto u objetivos y alcance de la auditoría.

⁴ **Artículo 125.** “Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.

Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.

El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes (...)”

⁵ Se precisa que los artículos en mención son inherentes al Sistema de Control Interno; sin embargo, se enuncian en el seguimiento ya que el componente de evaluación y seguimiento hace parte integral de este y resultan relevantes e ilustrativos.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO

- Ley 2418 de 2024 “Por medio de la cual se modifica el régimen de acceso y ascenso en el sistema general de carrera administrativa, se crea la reserva de plazas para las personas con discapacidad, se establece la gratuidad de la inscripción para este segmento poblacional y se dictan otras disposiciones, o “Ley de Reserva de Plazas para personas con discapacidad”.
- Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- Circular 0010 de 2020, expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil cuyo asunto es “Colaboración interinstitucional y armónica en el apoyo de la Vigilancia al cumplimiento de las normas de Carrera Administrativa”.
- Circular 100-001 de 2024 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública cuyo asunto es “Formalización del empleo público – formalización y publicación del plan estratégico del talento humano”.
- Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos 2025 de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca⁶.
- Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos 2026 de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca, aprobado 29 de enero de 2026⁷.
- Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG-, versión 6, emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública en diciembre de 2024.
- Guía para la Administración del Riesgo y el diseño de controles en entidades públicas Versión 6, 2022.
- Guía para la Gestión Integral del Riesgo en Entidades Públicas Versión 7, agosto de 2025.
- Acuerdo Regional No. 003 de 2022 “Por medio del cual se determina la estructura organizacional de la Región Metropolitana Bogotá - Cundinamarca, se determinan las funciones de sus dependencias y se dictan otras disposiciones”.
- Acuerdo Regional No. 004 de 2022 “Por medio de la cual se aprueba la planta de personal de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca y se dictan otras disposiciones”.
- Acuerdo Regional No. 011 de 2025 "Por medio del cual se adoptan los estatutos de la Región Metropolitana Bogotá - Cundinamarca y se adoptan otras disposiciones".

⁶ El cual se encuentra publicado en el enlace de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca en el siguiente enlace: <https://regionmetropolitana.gov.co/node/403>.

⁷ El cual se encuentra publicado en el enlace de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca en el siguiente enlace: [Plan Anual de Vacantes y de Previsión | Región Metropolitana](#).

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO

- Concepto del Departamento de la Función Pública Radicado No. 20256000283531 del 27 de junio de 2025 – “Naturaleza jurídica de la Región Metropolitana de Bogotá – RMBC”.

Y la demás normatividad interna y externa aplicable con el fin de lograr el objetivo y alcance del presente seguimiento.

4. Metodología⁸

Con el fin de dar cumplimiento al Plan Anual de Auditoría de la vigencia 2026 aprobado por el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno – CICCI, la Oficina de Control Interno adelantó la auditoría interna de cumplimiento denominada “Vigilancia al cumplimiento de las normas de Carrera Administrativa en la Región Metropolitana Bogotá Cundinamarca⁹”, orientada a verificar la observancia del marco normativo aplicable en *materia de planeación de planta de personal, provisión transitoria de empleos de carrera, encargo y nombramiento provisional, carrera administrativa, mérito y ascenso, evaluación del desempeño laboral, Registro Público de Carrera Administrativa, accesibilidad universal y medidas diferenciales, eliminación de barreras, reclamaciones y demás actuaciones relacionadas con la administración del empleo público.*

Para el desarrollo del ejercicio auditor, la Oficina de Control Interno aplicó una metodología de revisión documental y análisis normativo¹⁰, a partir de la información remitida por la Subdirección de Gestión Corporativa mediante respuesta institucional con radicado No. 202604000006693 al cuestionario formulado, así como de sus respectivos soportes, entre ellos matrices de empleos y vacancias, actos administrativos, comunicaciones, reportes, presentaciones, relatorías de las mesas de trabajo realizadas por la Comisión Nacional de Servicio Civil y demás documentos relacionados con la materia auditada¹¹.

En el desarrollo de la auditoría se llevó a cabo mesa de trabajo del 06 de abril de 2026 con la Subdirección de Gestión Corporativa en la cual se socializó conclusiones

⁸ Las actividades que se enuncian en el siguiente numeral se encuentran soportadas en los papeles de trabajo de la auditoría, los cuales reposan en el archivo de gestión de la OCI de acuerdo con el tiempo señalado en la TRD vigente.

⁹ Circular Externa No. 0010 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil cuyo asunto es: “Colaboración interinstitucional y armónica en el apoyo de la Vigilancia al cumplimiento de las normas de Carrera Administrativa”.

¹⁰ Constitución, la Ley 87 de 1993, la Ley 909 de 2004, la Ley 1960 de 2019, el Decreto 1083 de 2015, la Ley 2418 de 2024, la Circular Externa 0010 de 2020 de la CNSC, los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y la demás normatividad y/o criterios establecidos en el Numeral 3 del presente informe.

¹¹ Información que fue remitida por el líder del proceso, es importante señalar que fue suscrita la carta de salvaguarda y/o representación por parte del líder del proceso.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO

preliminares antes del informe preliminar. En atención a dicha mesa de trabajo, la Subdirección de Gestión Corporativa mediante correo electrónico del 07 de abril de 2026, remitió alcance mediante el cual complementó la información inicialmente suministrada correspondiente al punto 14¹² del cuestionario formulado.

El análisis se desarrolló por componentes, comprendiendo la planeación de la planta, la provisión definitiva por mérito, las medidas de provisión transitoria, la evaluación del desempeño laboral, las actuaciones relacionadas con el Registro Público de Carrera Administrativa, la conformación y funcionamiento de la Comisión de Personal, las actuaciones adelantadas ante la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, los mecanismos de publicidad asociados al proceso de selección y la verificación de medidas de accesibilidad y eliminación de barreras.

Adicionalmente, la Oficina de Control Interno consolidó los resultados del ejercicio en la lista de chequeo y en el presente informe, generando para cada criterio evaluado el análisis correspondiente, la evidencia soporte y las observaciones de auditoría, generándose las conclusiones en el presente informe orientado al fortalecimiento del Sistema de Control Interno y de la gestión institucional en materia de carrera administrativa.

Por su parte, el 09 de abril de 2026, la Oficina de Control Interno socializó mediante correo electrónico el informe preliminar al proceso auditado. Posteriormente, la Subdirección de Gestión Corporativa, a través de correo electrónico del 14 de abril de 2026, remitió respuesta al informe preliminar, allegando precisiones en relación con la primera recomendación formulada por esta Oficina de Control Interno, aspecto que fue analizado y confirmado en el presente informe definitivo.

Así mismo, la reunión de cierre del ejercicio de auditoría se llevó a cabo el 17 de abril de 2026, espacio en el cual se socializaron los resultados finales del ejercicio auditor. En dicha sesión se resaltó que no se configuraron hallazgos ni observaciones que hicieran necesaria la formulación de un plan de mejoramiento. De igual forma, se precisó que las recomendaciones emitidas por la Oficina de Control Interno podrán ser acogidas de manera discrecional por el proceso auditado, de conformidad con el análisis y valoración interna que este realice.

5. Desarrollo del Informe

En desarrollo del Plan Anual de Auditoría aprobado para la vigencia 2026, la Oficina de

¹² **Pregunta No. 14.** ¿Qué acciones adelantó la entidad durante el periodo del alcance de la auditoría en materia de formalización del empleo público, estudio de cargas, rediseño institucional y fortalecimiento de planta?

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO

Control Interno de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca adelantó la auditoría de cumplimiento denominada “Vigilancia al cumplimiento de las normas de Carrera Administrativa”, en ejercicio de sus funciones de verificación y evaluación del Sistema de Control Interno y, adicionalmente, en atención a la facultad y deber de colaboración armónica impartidos por la Circular Externa No. 0010 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, dirigida a los *Jefes de la Oficina de Control Interno o quienes hagan sus veces, para apoyar la vigilancia del cumplimiento de las normas de carrera administrativa y reportar de manera inmediata las presuntas irregularidades que se evidencien en procesos de selección, evaluación del desempeño laboral, provisión transitoria de empleos, Registro Público de Carrera Administrativa y conformación de las Comisiones de Personal.*

Con base en lo anterior, la Oficina de Control Interno a fin de realizar el análisis documental estructuró el cuestionario de auditoría, el cual se enuncia a continuación, es importante precisar que para efectos del informe se enunciará de la siguiente manera: i) la pregunta formulada por esta Oficina al responsable del proceso; ii) la respuesta remitida por la Subdirección de Gestión Corporativa; iii) la relación de los soportes allegados y iv) las observaciones y conclusiones emitidas sobre cada aspecto evaluado.

- **ANÁLISIS CONSOLIDADO DE LA INFORMACIÓN ALLEGADA POR LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA Y RESULTADOS DE LA VERIFICACIÓN EFECTUADA POR LA OFICINA DE CONTROL INTERNO:**

Sobre el particular la Oficina de Control Interno teniendo en cuenta los criterios normativos enunciados en el informe y a fin de lograr el objetivo y el alcance de la evaluación independiente realizó las siguientes preguntas al proceso para lo cual, a continuación, se ilustra de manera detallada, la respuesta, los soportes remitidos en la ejecución de la auditoría¹³.

¹³ El detalle verificación reposa en la lista de chequeo que se encuentra en la consolidación de los papales de trabajo del presente informe.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO

ANÁLISIS CONSOLIDADO DE LA INFORMACIÓN ALLEGADA POR LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA Y RESULTADOS DE LA VERIFICACIÓN EFECTUADA POR LA OFICINA DE CONTROL INTERNO				
ASPECTO A ANALIZAR	REQUERIMIENTO OFICINA DE CONTROL INTERNO	RESPUESTA DE LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA / TALENTO HUMANO AL REQUERIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO	DOCUMENTO SOPORTE REMITIDO POR LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA / TALENTO HUMANO	OBSERVACIONES Y/O CONCLUSIONES DE LA OCI
PLANEACIÓN DE PLANTA Y VACANTE	<p>¿Cuál es la planta de personal aprobada y cuál fue su estado real durante el periodo del alcance de la auditoría?</p>	<p>Respuesta: “Se anexan los documentos relacionados con la estructura organizacional y la planta de personal de la entidad. En particular, se remite:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Acuerdo Regional 004 de 2022 “Por medio del cual se aprueba la planta de personal de la Región Metropolitana Bogotá - Cundinamarca y se dictan otras disposiciones” · Organigrama institucional vigente. · Manual Específico de funciones y competencias laborales y sus correspondientes actualizaciones. <p>Relación consolidada de los empleos que integran la planta de personal, indicando para cada uno:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ø Denominación Ø Código Ø Grado Ø Dependencia a la que pertenece Ø Tipo de empleo Ø Número de cargos Ø Situación actual de provisión.” 	<ul style="list-style-type: none"> • Acuerdo Regional No. 04 del 20 de diciembre de 2022 • Resolución No. 002 del 09 de enero de 2024 • Resolución No. 041 del 14 de febrero de 2024 • Resolución No. 119 del 01 de abril de 2024 • Resolución No. 523 del 23 de diciembre de 2024 • Resolución No. 213 del 25 de junio de 2025 • Correo de remisión de actualización de la caracterización del proceso de Gestión del Talento Humano • Caracterización del proceso de Gestión del Talento Humano – versión 2 • Organigrama institucional de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca .. • Archivo “Planta de Empleos.xlsx” 	<p>Se observó que la entidad cuenta con soporte formal de la planta de personal y con actos administrativos sucesivos de adopción, incorporación y modificación del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.</p> <p>La Oficina de Control Interno sobre el particular no tiene comentarios adicionales.</p>
PLANEACIÓN DE PLANTA Y VACANTE	<p>¿Qué acciones adelantó la entidad durante el periodo del alcance de la auditoría en materia de formalización del empleo público, estudio de cargas, rediseño institucional y fortalecimiento de planta?</p>	<p>Respuesta: “El punto de partida formal del proceso de rediseño institucional se encuentra en la vigencia 2024, cuando la entidad formuló el Proyecto de Inversión de Fortalecimiento Institucional, instrumento mediante el cual se previó y apropió el financiamiento necesario para contratar el acompañamiento de consultores y asesores metodológicos especializados en procesos de rediseño organizacional. Esta decisión refleja la necesidad de contar con experticia técnica externa para orientar metodológicamente la construcción de los documentos que deberán ser presentados al Consejo Regional para su aprobación, conforme a lo establecido en los literales e) y h) del numeral 7 del artículo 21 de la Ley 2199 de 2022.</p> <p>La vinculación de profesionales expertos en temas de rediseño institucional se justifica además por la naturaleza particular de la RMBC como entidad de reciente creación frente a la cual no existe un referente organizacional idéntico en el ordenamiento jurídico colombiano, lo que hace indispensable el concurso de profesionales con experiencia acreditada en procesos de diseño organizacional en el sector público.</p> <p>El 19 de marzo de 2025, el Director General de la RMBC expidió la Resolución No. 080, mediante la cual se creó formalmente el Comité</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Resolución No. 080 del 19 de marzo de 2025 “Por la cual se crea el Comité Técnico para el Rediseño Institucional de la Región Metropolitana Bogotá–Cundinamarca” • Relatoría No. 065 – Sesión 1 del Comité de Rediseño, de fecha 12 de junio de 2025 documento en Word no se observa suscrito por quienes intervinieron, adicionalmente, mediante correo electrónico del 07 de abril de 2026 el proceso auditado allegó listado de asistencia en documento Excel y correo de solicitud interna al equipo de soporte para acceso a grabación. • Relatoría No. 160 – Comité de Rediseño, Sesión 2, de fecha 29 de julio de 2025, documento en Word no se observa suscrito por quienes intervinieron, 	<p>La respuesta del proceso auditado está respaldada por documentos que muestran que la entidad adelantó el proceso de rediseño institucional. En particular se destaca:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Resolución 080 de 19 de marzo de 2025 que creó formalmente el Comité Técnico para el Rediseño Institucional, y en sus considerandos dejó expresamente consignado que el proceso debía observar los lineamientos técnicos del DAFP y del DASCD, así como que el estudio técnico debía enfocarse en áreas de intervención requeridas y en criterios vigentes de empleo público. • Relatorias del Comité Técnico: En las relatorias del Comité Técnico para el Rediseño Institucional de la Región Metropolitana Bogotá–Cundinamarca (Sesión del 12 de junio de 2025, sesión del 29 de julio de

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO

ANÁLISIS CONSOLIDADO DE LA INFORMACIÓN ALLEGADA POR LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA Y RESULTADOS DE LA VERIFICACIÓN EFECTUADA POR LA OFICINA DE CONTROL INTERNO				
ASPECTO A ANALIZAR	REQUERIMIENTO OFICINA DE CONTROL INTERNO	RESPUESTA DE LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA / TALENTO HUMANO AL REQUERIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO	DOCUMENTO SOPORTE REMITIDO POR LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA / TALENTO HUMANO	OBSERVACIONES Y/O CONCLUSIONES DE LA OCI
		<p><i>Técnico para el Rediseño Institucional, en cumplimiento de los lineamientos técnicos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) contenidos en la Guía de Rediseño para Entidades del Orden Territorial, así como de las disposiciones del artículo 2.2.12.3 del Decreto 1083 de 2015, que exige que los estudios que soporten modificaciones de plantas de empleos se basen en metodologías de diseño organizacional y ocupacional que contemplen, como mínimo, el análisis de procesos técnico-misionales y de apoyo, la evaluación de la prestación de servicios y la evaluación de funciones, perfiles y cargas de trabajo.</i></p> <p><i>Este Comité, está integrado por el Asesor del Despacho de la Dirección General, la Subdirectora de Gestión Corporativa, el Jefe de la Oficina Jurídica, el Jefe de la Oficina Asesora de Planeación y el Profesional Especializado con Funciones de Talento Humano, constituye un mecanismo de gobernanza interno de alto valor institucional, por cuanto concentra en un solo espacio decisorio a los integrantes del equipo directivo que, desde adentro y con conocimiento directo del quehacer institucional, están en condiciones de orientar, validar y respaldar las decisiones que se adopten en cada etapa del proceso.</i></p> <p><i>La conformación de este comité con miembros del propio equipo directivo es una apuesta estratégica por la apropiación institucional del proceso, que garantiza que las propuestas de rediseño no sean documentos técnicos ajenos a la realidad organizacional sino construcciones colectivas arraigadas en el conocimiento profundo de la entidad, complementadas con el rigor metodológico de los asesores externos vinculados mediante el Proyecto de Inversión de Fortalecimiento Institucional.</i></p> <p><i>De manera simultánea a la creación del Comité, el proceso de rediseño fue iniciado formalmente el 14 de marzo de 2025 con el inicio de actividades del equipo de asesores metodológicos contratados. El enfoque metodológico adoptado articuló la Guía del DAFP y la Guía del DASCD, estructurándose en cuatro fases: planeación o acuerdo inicial de diseño, diagnóstico organizacional, diseño de la propuesta e implementación.</i></p> <p><i>Entre marzo y agosto de 2025, el equipo técnico del rediseño adelantó una fase intensiva de</i></p>	<p>mediante correo electrónico del 07 de abril de 2026 el proceso auditado allegó listado de asistencia en documento Excel.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Relatoría No. 187 – Presentación de Resultados del Rediseño Institucional, de fecha 17 de septiembre de 2025, documento en Word no se observa suscrito por quienes intervinieron. • Presentación “Estudio Técnico de Rediseño Organizacional – diciembre 2025” • Documento soporte de proyecto de inversión institucional “Fortalecimiento de la Capacidad Organizacional y Tecnológica de la Región Metropolitana Bogotá–Cundinamarca 2024–2027” elaborado por la Subdirección de Gestión Corporativa. • Oficio con radicado No. 20260400000791 del 03 de febrero de 2026, dirigido a la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC • Respuesta / agendamiento de mesa de trabajo por parte de la CNSC, remitida mediante correo electrónico, en la que se programa reunión virtual para el 11 de febrero de 2026. • Correo electrónico de fecha 06 de octubre de 2025, relacionado con la formulación del presupuesto de funcionamiento 2026 del proceso de Talento Humano, en el cual se 	<p>2025, Sesión del 17 de septiembre de 2025) no se observan que se encuentren suscritas por los miembros y/o asistentes, ya que estas fueron remitidas en formato Word, si bien mediante alcance del 07 de abril de 2026 se allegaron listados de asistencia en archivos Excel y referencia de correo electrónico de solicitud de acceso a grabación solicitado por la Subdirección de Gestión Corporativa a la Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, dichos documentos no constituyen soportes suficientes para acreditar integralmente la formalización, validación y trazabilidad de las deliberaciones desarrolladas y documentadas en los soportes allegados en la auditorias denominados “relatorías”, por lo que esta Oficina sobre el contenido de estas no puede generar comentarios y/o conclusiones.</p> <p>No obstante, se recomienda al proceso analizar la viabilidad de que los soportes de las reuniones de este Órgano Técnico cuenten con las formalidades de suscripción para guardar trazabilidad de lo que en estas sesiones se comente y/o se analicen y que estas sean soportes de las actividades de que trata la Resolución No. 080 del 19 de marzo de 2025.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentación en formato power point “Estudio Técnico de Rediseño Organizacional – diciembre 2025” en el cual se evidencia la metodología definida, con hitos, sesiones, validaciones y escenarios de estructura, también se describen desafíos institucionales, entre otros aspectos.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO

ANÁLISIS CONSOLIDADO DE LA INFORMACIÓN ALLEGADA POR LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA Y RESULTADOS DE LA VERIFICACIÓN EFECTUADA POR LA OFICINA DE CONTROL INTERNO				
ASPECTO A ANALIZAR	REQUERIMIENTO OFICINA DE CONTROL INTERNO	RESPUESTA DE LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA / TALENTO HUMANO AL REQUERIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO	DOCUMENTO SOPORTE REMITIDO POR LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA / TALENTO HUMANO	OBSERVACIONES Y/O CONCLUSIONES DE LA OCI
		<p><i>diagnóstico organizacional que comprendió un total de 179 sesiones de trabajo, distribuidas así: 21 reuniones iniciales para conocer el estado de cada dependencia, identificar frentes de trabajo, roles y cargas; 145 reuniones de análisis de cargas laborales, en las cuales se aplicó una estrategia de ingeniería inversa para reconstruir los flujos de trabajo, actividades, responsables, tiempos, volúmenes y frecuencias de cada proceso; 4 sesiones del Comité Técnico de Rediseño para la alineación de resultados con el equipo directivo; y 9 reuniones de validación de resultados con los líderes de cada dependencia.</i></p> <p><i>El 12 de junio de 2025 se realizó la primera sesión formal del Comité Técnico de Rediseño, en la cual se presentaron los avances de la fase de diagnóstico, se revisaron los primeros hallazgos sobre las limitaciones de la planta de arranque y se establecieron los lineamientos para la construcción de las propuestas de estructura organizacional.</i></p> <p><i>El 29 de julio de 2025 se llevó a cabo la segunda sesión del Comité, en la cual se presentaron los resultados del análisis de cargas de trabajo y se comenzaron a perfilar los escenarios preliminares de planta de personal. En esta sesión se identificaron y analizaron los principales desafíos organizacionales que condicionan el diseño de la nueva estructura, agrupados en cuatro dimensiones: desafíos de la gestión de la operación institucional —entre ellos el desarrollo institucional incipiente, la alta rotación de personal, la excesiva dependencia de contratistas y las mínimas capacidades operativas formales—; desafíos asociados al crecimiento del número de asociados; desafíos en la gestión de recursos; y desafíos en la gestión de acuerdos entre los entes territoriales miembros de la Región.</i></p> <p><i>El 17 de septiembre de 2025 se realizó la sesión de presentación formal de los resultados ante el Comité Técnico. Los hallazgos centrales fueron los siguientes: el levantamiento de cargas de trabajo arrojó una necesidad preliminar de 168 cargos para atender adecuadamente las funciones de la entidad, frente a los 35 existentes, lo que representa una variación de 133 empleos concentrada principalmente en el nivel profesional.</i></p> <p><i>Paralelamente, el análisis de la contratación por prestación de servicios identificó 61 roles con vocación de permanencia, misionalidad y</i></p>	<p>incluye el rubro “Concurso CNSC”.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El documento de formulación del proyecto de inversión “Fortalecimiento de la Capacidad Organizacional y Tecnológica” 2024-2027 identifica que la entidad estableció una línea de fortalecimiento institucional y la conectó con necesidades de capacidad organizacional, tecnológica, documental y de planeación. • Soportes relacionados con la interacción entre la Región Metropolitana Bogotá Cundinamarca y la CNSC: evidencia actuaciones complementarias a las antes descritas. <p>La solicitud de reunión a la CNSC del 3 de febrero de 2026 acredita gestión para presentar plan de vacantes y contexto institucional, presupuestal y organizacional, y el correo electrónico sobre la respuesta/agendamiento evidencian que la reunión efectivamente fue programada para el 11 de febrero de 2026. El correo de presupuesto de octubre de 2025 evidencia gestiones de apropiación proyectada para temas de talento humano para “Concurso CNSC”.</p> <p>Sobre particular la Oficina de Control Interno concluye que la entidad ha avanzado en cuanto al a la conformación del Comité Técnico para el Rediseño Institucional, el Estudio Técnico de Rediseño Organizacional, el Fortalecimiento de la Capacidad Organizacional y Tecnológica y la apropiación del presupuesto. Sin embargo, se recomienda continuar aunando esfuerzos para la culminación y formalización integral del proceso y el logro del cumplimiento del</p>

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO

ANÁLISIS CONSOLIDADO DE LA INFORMACIÓN ALLEGADA POR LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA Y RESULTADOS DE LA VERIFICACIÓN EFECTUADA POR LA OFICINA DE CONTROL INTERNO				
ASPECTO A ANALIZAR	REQUERIMIENTO OFICINA DE CONTROL INTERNO	RESPUESTA DE LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA / TALENTO HUMANO AL REQUERIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO	DOCUMENTO SOPORTE REMITIDO POR LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA / TALENTO HUMANO	OBSERVACIONES Y/O CONCLUSIONES DE LA OCI
		<p><i>alcance suficiente para ser formalizados como empleos de planta en una primera fase de implementación.</i></p> <p><i>En diciembre de 2025, el equipo técnico —con el aval del Comité Técnico de Rediseño— presentó el documento consolidado del Estudio Técnico de Rediseño Organizacional, el cual recoge los resultados de todo el proceso y propone tres escenarios de estructura organizacional: el Escenario 1 o Estructura de Partida, orientado a las capacidades básicas iniciales; el Escenario 2 o Estructura de Transición, que incorpora gerencias transversales por áreas temáticas; y el Escenario 3 o Estructura de Fortalecimiento por Anillos de Influencia, que contempla una organización madura con presencia territorial diferenciada, escenarios que a la fecha no cuentan con aprobación de la alta dirección y que son el insumo para continuar con el desarrollo del plan de trabajo de la vigencia 2026 del Rediseño Institucional.</i></p> <p><i>De manera articulada con el proceso de rediseño, el proceso de Gestión del Talento Humano desde el 6 de octubre de 2025 se planificó la proyección de recursos para llevar a cabo el concurso de méritos con una proyección de \$111.000.000 en la solicitud de presupuesto de funcionamiento para la vigencia 2026. Esta apropiación fue confirmada por el Equipo Financiero mediante comunicación del 16 de marzo de 2026, informando que el rubro "Otros servicios profesionales, técnicos y empresariales n.c.p." cuenta con una apropiación de \$158.769.000 con destinación prevista para financiar el Concurso CNSC, con el compromiso de realizar traslados presupuestales en caso de insuficiencia.</i></p> <p><i>El 11 de febrero de 2026, se llevó a cabo la primera gestión formal ante la CNSC mediante la radicación del oficio No. 202604000000791 del 3 de febrero de 2026, con el cual solicitó la primera reunión de seguimiento. Esta mesa se realizó el 11 de febrero de 2026, y en ella la entidad presentó de manera integral el contexto institucional, el estado de avance del proceso de rediseño y los escenarios preliminares de planta, recibiendo de la CNSC un reconocimiento expreso de la validez del proceso adelantado y el compromiso de construir conjuntamente un plan de trabajo para la planeación del concurso de méritos.</i></p> <p><i>Dando continuidad al proceso, la entidad radicó</i></p>		<p>principio de la función pública de que trata la Ley 909 de 2004.</p>

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO

ANÁLISIS CONSOLIDADO DE LA INFORMACIÓN ALLEGADA POR LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA Y RESULTADOS DE LA VERIFICACIÓN EFECTUADA POR LA OFICINA DE CONTROL INTERNO				
ASPECTO A ANALIZAR	REQUERIMIENTO OFICINA DE CONTROL INTERNO	RESPUESTA DE LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA / TALENTO HUMANO AL REQUERIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO	DOCUMENTO SOPORTE REMITIDO POR LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA / TALENTO HUMANO	OBSERVACIONES Y/O CONCLUSIONES DE LA OCI
		<p><i>el 27 de febrero de 2026 el oficio No. 202604000001761, mediante el cual solicitó una reunión presencial con la Presidenta de la CNSC para formalizar el plan de trabajo que definirá el cronograma, los perfiles, las vacantes a ofertar y demás condiciones del futuro concurso de méritos”.</i></p> <p>Posteriormente, con ocasión de la mesa de trabajo realizada el 06 de abril de 2026, en la cual se socializó las conclusiones preliminares antes del informe preliminar, se remitió correo electrónico el día 07 de abril de 2026 por parte de la Subdirección de Gestión Corporativa emitiendo alcance a la respuesta inicialmente otorgada mediante oficio radicado No. 202604000006693 del 20 de marzo de 2026, precisando sobre el particular que:</p> <p><i>“Al respecto se precisa que la aprobación final de la Alta Dirección al escenario de estructura y planta, es una de las fases previstas en el plan de trabajo del Rediseño Institucional, la cual no se ha surtido a la fecha, toda vez que, en atención a las indicaciones impartidas por esta instancia, resulta necesario incluir y profundizar en los escenarios que le han sido socializados, con el apoyo de las Subdirecciones Técnicas de la entidad, para que una vez incorporados los cambios que generan dichas observaciones y validados los ajustes, las propuestas sean sometidas a su consideración y aval final, y con base en ello proceder a la socialización ante el Consejo Regional para su aprobación formal mediante los actos administrativos que correspondan”.</i></p> <p>Adicionalmente, el proceso auditado allegó como soportes documentales, entre otros, los siguientes:</p> <p><i>“En relación con los soportes de las relatorías se adjuntan los siguientes soportes adicionales como evidencias a ser tenidas en consideración en el análisis de la respuesta a este punto:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Relatoría 12-06-2025 Sesión 1. Comité de Rediseño: Lista de asistencia. Correo solicitud interna a equipo de soporte para acceso a grabación, teniendo en cuenta que fue reunión virtual.</i> • <i>Relatoría 29-07-2025 Comité de Rediseño - Sesión 2: Lista de asistencia. La reunión se llevó a cabo</i> 		

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO

ANÁLISIS CONSOLIDADO DE LA INFORMACIÓN ALLEGADA POR LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA Y RESULTADOS DE LA VERIFICACIÓN EFECTUADA POR LA OFICINA DE CONTROL INTERNO				
ASPECTO A ANALIZAR	REQUERIMIENTO OFICINA DE CONTROL INTERNO	RESPUESTA DE LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA / TALENTO HUMANO AL REQUERIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO	DOCUMENTO SOPORTE REMITIDO POR LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA / TALENTO HUMANO	OBSERVACIONES Y/O CONCLUSIONES DE LA OCI
		<p><i>de manera presencial no se registra grabación</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Relatoría 17-09-2025 Presentación Resultados Rediseño Institucional. La reunión se llevó a cabo de manera presencial no se registra grabación en el marco de una sesión de staff, se solicitó al despacho la correspondiente lista de asistencia”.</i> 		
PROVISIÓN TRANSITORIA, ENCARGO Y NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	<p>¿Qué vacantes definitivas y temporales existieron durante el periodo del alcance de la auditoría y cuál fue su causa?</p>	<p>Respuesta: “Se adjunta matriz en la cual se identifican las situaciones administrativas que dieron origen a las vacancias temporales y definitivas de los empleos de carrera administrativa en la cual se detallan las fechas de ocurrencia, duración y tipo de vacancia”.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Archivo “DETALLE VACANCIAS TEMP Y DEF.xlsx” 	<p>De la revisión directa de la matriz “DETALLE VACANCIAS TEMP Y DEF.xlsx”, se evidenció que la Subdirección de Gestión Corporativa remitió un soporte que permite identificar los eventos de vacancia ocurridos durante el periodo objeto de auditoría.</p> <p>La matriz contiene, entre otros, los siguientes campos de información: número de registro, nombre del servidor, denominación del empleo, código y grado, tipo de vinculación, clase de nombramiento, tipo de vacancia, fecha de inicio, fecha de finalización y duración en días, lo cual permite realizar trazabilidad básica de las situaciones administrativas asociadas a los empleos de carrera administrativa.</p> <p>Con base en la matriz, se identificó¹⁴:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 86 registros de eventos de vacancia. • 77 registros de eventos de vacancia temporal. • 9 registros de eventos de vacancia definitiva. • 26 personas/casos individualizados. <p>Teniendo en cuenta lo anterior, para el periodo del 07/01/2025 y 27/02/2026, se evidencia una alta recurrencia de situaciones de vacancia en provisionalidad. No obstante, se observó que la</p>

¹⁴ Este registro de eventos corresponde a las veintidós (22) vacantes de carrera administrativa establecido hasta el periodo auditado, de manera que, la verificación de estos eventos se encuentra en los papeles de trabajo de la auditoría.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO

ANÁLISIS CONSOLIDADO DE LA INFORMACIÓN ALLEGADA POR LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA Y RESULTADOS DE LA VERIFICACIÓN EFECTUADA POR LA OFICINA DE CONTROL INTERNO				
ASPECTO A ANALIZAR	REQUERIMIENTO OFICINA DE CONTROL INTERNO	RESPUESTA DE LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA / TALENTO HUMANO AL REQUERIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO	DOCUMENTO SOPORTE REMITIDO POR LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA / TALENTO HUMANO	OBSERVACIONES Y/O CONCLUSIONES DE LA OCI
				<p>entidad se encuentra en proceso de rediseño institucional.</p> <p>La Oficina de Control Interno recomienda continuar aunando esfuerzos para la culminación y formalización integral del proceso y el logro del cumplimiento del principio de la función pública de que trata la Ley 909 de 2004.</p>
PROVISIÓN TRANSITORIA, ENCARGO Y NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	<p>¿Cuál es el sustento técnico y jurídico por el cual los empleos de carrera administrativa han venido siendo provistos mediante nombramiento provisional mientras se adelanta la convocatoria pública?</p>	<p>Respuesta: “Al respecto se precisa que la provisión de los empleos de carrera administrativa mediante nombramiento provisional en la Región Metropolitana Bogotá Cundinamarca se encuentra debidamente sustentada en el marco jurídico vigente, en primer lugar, es del caso recordar las particularidades de la entidad, la cual pese a tener cuatro años de creación, con ocasión del principio de gradualidad establecido en el numeral 6 del artículo 5 de la Ley 2199 de 2022, en materia de provisión de empleos, sólo hasta el 10 de enero de 2024, inició con el nombramiento del Director titular XXXXX¹⁵.</p> <p>Aunado a lo anterior, es de recordar el mandato imperativo establecido en la Ley 909 de 2004, reglamentada entre otras normas por el Decreto 1083 de 2015, el cual en su artículo 2.2.5.3.1 establece de manera clara que: “Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional (...)”.</p> <p>En este sentido, la norma habilita expresamente la provisión transitoria de empleos de carrera mediante nombramiento provisional, en tanto se adelanta el correspondiente proceso de selección por mérito, en los términos de la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 760 de 2005. Por otro lado, debe tenerse en consideración las condiciones técnicas e institucionales propias de la entidad, las cuales parten de la adopción de decisiones de un cuerpo colegiado, como lo es, el Consejo Regional y de la inclusión de recursos</p>	<p>Teniendo en cuenta la respuesta emitida por la responsable del proceso, no es necesario remitir soportes para este requerimiento.</p>	<p>A partir del análisis efectuado la Oficina de Control Interno, observó que la entidad relacionó como fundamento de la provisionalidad tanto elementos normativos, jurisprudenciales y aspectos asociados a su situación organizacional y al estado actual del proceso de rediseño institucional.</p> <p>Sobre el particular, la Oficina de Control Interno no tiene comentarios adicionales, no obstante, se recomienda continuar aunando esfuerzos con el fin de fortalecer la trazabilidad de las actuaciones adelantadas ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, así como de las acciones orientadas a la culminación del rediseño institucional y a la consolidación de la planta definitiva, con el fin de avanzar de manera progresiva en el cumplimiento de las condiciones requeridas para la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa conforme al principio del mérito que trata la Ley 909 de 2004.</p>

¹⁵ Para efectos del presente informe, en virtud de los principios establecidos en la Ley 1581 de 2012 no se mencionará los nombres y apellidos señalados en la respuesta remitida en la Subdirección de Gestión Corporativa.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO

ANÁLISIS CONSOLIDADO DE LA INFORMACIÓN ALLEGADA POR LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA Y RESULTADOS DE LA VERIFICACIÓN EFECTUADA POR LA OFICINA DE CONTROL INTERNO				
ASPECTO A ANALIZAR	REQUERIMIENTO OFICINA DE CONTROL INTERNO	RESPUESTA DE LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA / TALENTO HUMANO AL REQUERIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO	DOCUMENTO SOPORTE REMITIDO POR LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA / TALENTO HUMANO	OBSERVACIONES Y/O CONCLUSIONES DE LA OCI
		<p><i>presupuestales de sus asociados, sin desconocer el poco tiempo de maduración institucional de la RMBC.</i></p> <p><i>Así, la provisionalidad no solo es una figura válida, sino un mecanismo legal previsto para garantizar la continuidad del servicio público en escenarios como el de la Región Metropolitana Bogotá Cundinamarca, en el cual aún no se ha surtido el correspondiente concurso de méritos.</i></p> <p><i>Por su parte, la Corte Constitucional, mediante Sentencia T-147 de 2013, precisó que: “La vinculación en calidad de provisional (...) es de carácter transitorio y excepcional y busca solucionar las necesidades del servicio y evitar la parálisis en el ejercicio de las funciones públicas (...) en aplicación de los principios de eficiencia y celeridad” Este argumento de la Corte es importante pues por el contexto institucional de la entidad tras su creación, la provisionalidad es el único mecanismo legal, inmediato y efectivo para garantizar la operación y marcha de la entidad en su etapa de iniciación en relación con su planta de empleos.</i></p> <p><i>Ahora bien, la Ley 909 de 2004, señala que previo al mecanismo de provisión mediante nombramiento provisional prevalece el encargo de servidores de carrera administrativa, que como es de previo conocimiento por parte de la Oficina de Control Interno de acuerdo con las auditorías realizadas en la vigencia 2025 a la fecha no existen servidores con derechos de carrera administrativa que cumplan con los requisitos exigidos para ser encargados en los empleos vacantes.</i></p> <p><i>De igual manera los nombramientos provisionales se efectúan en observancia de lo establecido por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante Circular Externa No. 0007 del 5 de agosto de 2021, a través de la cual se indicó que no se requiere autorización previa de la CNSC para proveer transitoriamente los empleos de carrera mediante encargo o nombramiento provisional.</i></p> <p><i>Por otra parte, la entidad adelanta desde el año 2025, un proceso de rediseño institucional en el marco de la Ley 2199 de 2022, el cual contiene entre otros aspectos: La revisión de la estructura organizacional, El análisis de cargas laborales, y La definición de una planta de empleos acorde con las necesidades reales.</i></p> <p><i>En este contexto, es uno de los objetivos de este proceso de rediseño ampliar las capacidades</i></p>		

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO

ANÁLISIS CONSOLIDADO DE LA INFORMACIÓN ALLEGADA POR LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA Y RESULTADOS DE LA VERIFICACIÓN EFECTUADA POR LA OFICINA DE CONTROL INTERNO				
ASPECTO A ANALIZAR	REQUERIMIENTO OFICINA DE CONTROL INTERNO	RESPUESTA DE LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA / TALENTO HUMANO AL REQUERIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO	DOCUMENTO SOPORTE REMITIDO POR LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA / TALENTO HUMANO	OBSERVACIONES Y/O CONCLUSIONES DE LA OCI
		<p>humanas de la Región Metropolitana para atender sus propósitos misionales, por lo tanto ha resultado técnicamente razonable diferir la provisión definitiva mediante concurso hasta contar con una estructura consolidada, evitando ineficiencias o reprocesos administrativos derivados de la convocatoria a concurso únicamente de los 22 cargos de carrera administrativa actuales, los cuales, presentan limitaciones en sus perfiles y requisitos de experiencia que los hacen insuficientes para atender las exigencias técnicas y misionales de la entidad en su estado actual de desarrollo.</p> <p>Convocar el concurso sobre una planta que se encuentra en proceso de revisión y actualización implicaría el riesgo de seleccionar servidores para cargos que podrían ser suprimidos, modificados en sus denominaciones, grados o requisitos, o redefinidos funcionalmente como resultado del rediseño, generando no solo traumatismos jurídicos y administrativos de difícil manejo posterior, sino también una afectación directa a los derechos de quienes participen en el proceso de selección y obtengan derechos de carrera sobre empleos que no correspondan a la estructura organizacional definitiva de la entidad. En consecuencia, la provisión de empleos de carrera administrativa mediante nombramiento provisional en la Región Metropolitana: Se encuentra expresamente autorizada por el artículo 2.2.5.3.1 del Decreto 1083 de 2015, Ha sido avalada por la jurisprudencia de la Corte Constitucional, Se aplica ante la imposibilidad de realizar encargos, No requiere autorización previa de la Comisión Nacional del Servicio Civil, y Responde a una medida transitoria, razonable y proporcional, mientras se adelantan las acciones necesarias para la provisión definitiva mediante concurso de méritos".</p>		
PROVISIÓN TRANSITORIA, ENCARGO Y NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	¿Qué empleos de carrera administrativa fueron provistos mediante encargo en el periodo del alcance de la auditoría y bajo qué soporte técnico y jurídico?	<p>Respuesta: "Se reitera que durante el periodo comprendido dentro del alcance de la auditoría no se efectuó la provisión de empleos de carrera administrativa mediante la modalidad de encargo. En consecuencia, no existe soporte técnico ni jurídico asociado, dado que no se realizaron este tipo de actuaciones administrativas ante la imposibilidad sustancial derivada de la no existencia de servidores de carrera administrativa que pudieran ser encargados de dichas vacantes".</p>	Teniendo en cuenta la respuesta emitida por la responsable del proceso, no es necesario remitir soportes para este requerimiento.	Sobre el particular, la Oficina de Control Interno recomienda continuar aunando esfuerzos con el fin de fortalecer la trazabilidad de las actuaciones relacionadas con la provisión transitoria de los empleos de carrera administrativa, así como de las acciones orientadas a la provisión definitiva por mérito para el cumplimiento de las condiciones requeridas para la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa conforme al principio del mérito que trata la Ley 909 de 2004.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO

<p>PROVISIÓN TRANSITORIA, ENCARGO Y NOMBRAMIENTO PROVISIONAL</p>	<p>¿Qué empleos de carrera administrativa fueron provistos mediante nombramiento provisional durante el periodo del alcance de la auditoría y cuál fue la justificación de dicha decisión?¹⁶</p>	<p>Respuesta: “De acuerdo con la información aportada en los numerales 1 y 2 de la presente respuesta a continuación se detallan los empleos provistos mediante nombramiento provisional durante el periodo de alcance de la presente auditoría, en atención a la necesidad institucional de garantizar la continuidad del servicio y mientras se adelantan los procesos de selección correspondientes.</p> <p>En relación con la justificación técnica se remiten los correspondientes actos administrativos en los cuales se incluyen las consideraciones técnicas, jurídicas y presupuestales”.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Resolución No. 002 del 2 de enero de 2025, por medio de la cual se efectúa nombramiento en provisionalidad de XXXXXX¹⁷ en el empleo de Profesional Universitario, Código 219, Grado 05. • Resolución No. 032 del 29 de enero de 2025, por medio de la cual se efectúa nombramiento en provisionalidad de XXXXXX en el empleo de Auxiliar Administrativo, Código 407, Grado 12. • Resolución No. 083 del 20 de marzo de 2025, por medio de la cual se efectúa nombramiento en provisionalidad de XXXXXX en el empleo de Profesional Universitario, Código 219, Grado 05. • Resolución No. 196 del 11 de junio de 2025, por medio de la cual se efectúa nombramiento en provisionalidad de XXXXXX en el empleo de Profesional Universitario, Código 219, Grado 05. • Resolución No. 283 del 8 de agosto de 2025, por medio de la cual se efectúa nombramiento en provisionalidad de XXXXXX en el empleo de Profesional Universitario, Código 219, Grado 07. • Resolución No. 347 del 14 de octubre de 2025, por medio de la cual se efectúa nombramiento en provisionalidad de XXXXXX en el empleo de Profesional Universitario, Código 219, Grado 07. • Resolución No. 362 del 28 de octubre de 2025, por medio de la cual se efectúa nombramiento provisional de XXXXXX en el empleo de Profesional Universitario, Código 219, Grado 07. • Resolución No. 378 del 5 de noviembre de 2025, por medio de la cual se efectúa nombramiento provisional de XXXXXX en el empleo de Profesional Universitario, Código 219, Grado 07. 	<p>La Subdirección de Gestión Corporativa reportó nueve nombramientos provisionales durante el alcance de la auditoría, indicando que obedecieron a la necesidad institucional de garantizar la continuidad del servicio mientras se adelantan los procesos de selección, y remitió como soporte los actos administrativos respectivos.</p> <p>Actos administrativos: Resoluciones 002 de 2025, 032 de 2025, 083 de 2025, 196 de 2025, 283 de 2025, 347 de 2025, 362 de 2025, 378 de 2025 y 014 de 2026.</p> <p>En consecuencia, la Oficina de Control Interno observó que los nombramientos provisionales efectuados durante el periodo auditado cuentan con soporte formal jurídico y responden a una necesidad institucional de garantizar la continuidad del servicio; sin embargo, su uso reiterado evidencia una dependencia estructural de mecanismos transitorios de provisión, asociada al estado de implementación del sistema de carrera administrativa en la entidad.</p> <p>Por lo anterior, se considera necesario continuar avanzando de manera progresiva hacia la provisión definitiva por mérito y a la consolidación de la planta definitiva, y al cumplimiento de las condiciones requeridas para la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa conforme al principio del mérito que trata la Ley 909 de 2004¹⁸.</p>
---	---	---	---	--

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO

ANÁLISIS CONSOLIDADO DE LA INFORMACIÓN ALLEGADA POR LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA Y RESULTADOS DE LA VERIFICACIÓN EFECTUADA POR LA OFICINA DE CONTROL INTERNO				
ASPECTO A ANALIZAR	REQUERIMIENTO OFICINA DE CONTROL INTERNO	RESPUESTA DE LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA / TALENTO HUMANO AL REQUERIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO	DOCUMENTO SOPORTE REMITIDO POR LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA / TALENTO HUMANO	OBSERVACIONES Y/O CONCLUSIONES DE LA OCI
			<ul style="list-style-type: none"> Resolución No. 014 del 29 de enero de 2026, por medio de la cual se efectúa nombramiento en provisionalidad de XXXXXX en el empleo de Profesional Universitario, Código 219, Grado 07. 	
CARRERA ADMINISTRATIVA, MÉRITO Y ASCENSO	¿Cuál fue el universo de empleos de carrera administrativa de la entidad durante el periodo del alcance de la auditoría y cómo se encuentran provistos?	<p>Respuesta: “Se remite base consolidada de los empleos de carrera administrativa, indicando su forma de provisión, con la fecha de inicio. Así mismo se remite matriz con las vacancias definitivas generadas durante el periodo auditado con las fechas de inicio y terminación del periodo de vacancia, y la indicación del acto administrativo con el que se originaron las mismas”.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Archivo “PLANTA DE EMPLEOS - PROVISIONALES.xlsx” Archivo “RELACION DE VACANCIAS.xlsx” 	<p>De la revisión de la evidencia aportada, la Oficina de Control Interno observó que durante el período auditado el universo de empleos de carrera administrativa de la entidad correspondió a 22 cargos.</p> <p>Así mismo, se evidenció que dichos empleos se encontraron provistos mediante nombramiento provisional, de acuerdo con la información contenida en los archivos “PLANTA DE EMPLEOS - PROVISIONALES.xlsx” y “RELACION DE VACANCIAS.xlsx”.</p> <p>A partir del análisis efectuado por la Oficina de Control Interno, observó que la totalidad de los empleos de carrera administrativa identificados durante el período auditado se encontró provista de manera provisional.</p> <p>Por lo anterior, se considera necesario continuar avanzando de manera progresiva hacia la provisión definitiva por mérito y a la consolidación de la planta definitiva, y al cumplimiento de las condiciones requeridas para la</p>

¹⁶ Para mayor ilustración del lector se sugiere la revisión de las preguntas: “¿Qué vacantes definitivas y temporales existieron durante el periodo del alcance de la auditoría y cuál fue su causa?” y “¿Cuál es la planta de personal aprobada y cuál fue su estado real durante el periodo del alcance de la auditoría?” que se observan en el presente informe.

¹⁷ Para efectos del presente informe, en virtud de los principios establecidos en la Ley 1581 de 2012 no se mencionará los nombres y apellidos señalados en la respuesta, específicamente sobre las nueve (9) resoluciones de nombramientos de provisionalidad en “XXXXX” remitida en la Subdirección de Gestión Corporativa.

¹⁸ En la ejecución de la presente auditoría el día 01 de abril de 2026 se consultó el mapa de riesgos de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca, no se observó riesgos asociados a las situaciones de carrera administrativa.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO

ANÁLISIS CONSOLIDADO DE LA INFORMACIÓN ALLEGADA POR LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA Y RESULTADOS DE LA VERIFICACIÓN EFECTUADA POR LA OFICINA DE CONTROL INTERNO				
ASPECTO A ANALIZAR	REQUERIMIENTO OFICINA DE CONTROL INTERNO	RESPUESTA DE LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA / TALENTO HUMANO AL REQUERIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO	DOCUMENTO SOPORTE REMITIDO POR LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA / TALENTO HUMANO	OBSERVACIONES Y/O CONCLUSIONES DE LA OCI
				provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa conforme al principio del mérito que trata la Ley 909 de 2004.
CARRERA ADMINISTRATIVA, MÉRITO Y ASCENSO	¿Qué gestiones adelantó la entidad para la provisión definitiva por mérito de los empleos de carrera administrativa? ¹⁹	<p>Respuesta: “Se reiteran las acciones señaladas en la respuesta a la pregunta del numeral anterior.</p> <p><i>(respuesta del ítem anterior) Respuesta: La Región Metropolitana Bogotá Cundinamarca consciente de la aplicación del principio del mérito para la provisión de los empleos de carrera administrativa, ha dado cumplimiento de manera progresiva a las acciones encaminadas a la convocatoria pública de empleos de carrera administrativa, las cuales fueron igualmente puestas en conocimiento de la Oficina de Control Interno en el marco de la auditoría de talento humano llevada a cabo en la vigencia 2025, y del seguimiento efectuado por dicha oficina frente al reporte del Plan de Vacantes ante el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, a saber:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Se llevó a cabo el reporte de vacantes al Departamento Administrativo de la Función Pública conforme a la Circular Conjunta 100-001-2024, de fecha 02 de mayo de 2025. • Comunicación electrónica de 6 de octubre de 2025, dirigida por parte de la Subdirectora de Gestión Corporativa a la Profesional de apoyo para la estructuración del anteproyecto de presupuesto, solicitando la apropiación presupuestal de \$110.000.000 para la vigencia 2026, destinada a cofinanciar el proceso de selección. • Comunicación dirigida a la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC Radicado N° 202604000000791 de 3 de febrero de 2026, solicitando reunión para presentar el plan de vacantes y contexto institucional de la Región Metropolitana Bogotá Cundinamarca. • Lista de asistencia a la reunión celebrada el 11 de febrero de 2026 con las delegadas del despacho de la Dra. Sixta Zúñiga comisionada de la CNSC. 	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación CI-20250529-676, mediante la cual la Subdirección de Gestión Corporativa informó a la Oficina de Control Interno que el reporte del formulario de vacantes fue realizado el 02 de mayo de 2025, a través del aplicativo dispuesto por Función Pública y la CNSC. • Soporte de correo “Reporte vacantes 02052025_DAFP.pdf”, en el que se observa la remisión del pantallazo del diligenciamiento de la encuesta del Plan Anual de Vacantes. • Captura de pantalla de confirmación del aplicativo de Función Pública, en el que se observa el mensaje de registro exitoso de las respuestas correspondientes al Plan Anual de Vacantes 2025, como soporte gráfico del reporte efectuado. • Oficio con radicado No. 202604000000791 del 03 de febrero de 2026, dirigido a la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante el cual la entidad solicita reunión de seguimiento de vacantes para presentar el plan de vacantes y el contexto institucional, presupuestal y organizacional vigente. • Respuesta/citación de la CNSC a mesa de trabajo, en la que se programa reunión virtual para el 11 	<p>La Subdirección de Gestión Corporativa informó que la entidad adelantó acciones orientadas a la provisión definitiva por mérito de los empleos de carrera administrativa, entre ellas:</p> <p>i) el reporte de vacantes al DAFP/CNSC el 2 de mayo de 2025; ii) la solicitud de apropiación presupuestal para cofinanciar el proceso de selección; iii) la comunicación dirigida a la CNSC solicitando reunión para presentar el plan de vacantes y el contexto institucional; iv) la reunión adelantada el 11 de febrero de 2026 con delegadas de la CNSC; y v) la solicitud posterior de una mesa de trabajo para estructurar un plan de trabajo entre la CNSC y la Región Metropolitana.</p> <p>De la revisión de la evidencia allegada, la Oficina de Control Interno no tiene comentarios adicionales.</p>

¹⁹ Para mayor ilustración el lector debe revisar la pregunta: “¿Qué actuaciones adelantó la entidad para el reporte de vacantes de carrera administrativa ante la Comisión Nacional del Servicio Civil respecto del Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad, la OPEC y el Registro Público de Carrera Administrativa?”

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO

ANÁLISIS CONSOLIDADO DE LA INFORMACIÓN ALLEGADA POR LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA Y RESULTADOS DE LA VERIFICACIÓN EFECTUADA POR LA OFICINA DE CONTROL INTERNO				
ASPECTO A ANALIZAR	REQUERIMIENTO OFICINA DE CONTROL INTERNO	RESPUESTA DE LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA / TALENTO HUMANO AL REQUERIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO	DOCUMENTO SOPORTE REMITIDO POR LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA / TALENTO HUMANO	OBSERVACIONES Y/O CONCLUSIONES DE LA OCI
		<ul style="list-style-type: none"> • <i>Relatoría reunión celebrada 11 de febrero de 2026.</i> • <i>Comunicación con radicado 202604000001761 de 27 de febrero de 2026, mediante la cual se solicita mesa para establecer plan de trabajo CNSC y RMBC”.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> de febrero de 2026, por Microsoft Teams. • Oficio con radicado No. 202604000001761 del 27 de febrero de 2026, mediante el cual la entidad solicita a la CNSC un espacio presencial para establecer el plan de trabajo de la convocatoria, dando continuidad a la sesión sostenida el 11 de febrero de 2026. • Correo “RV: Presupuesto 2026 - Talento Humano”, de fecha 6 de octubre de 2025, en el que se remite y aprueba el presupuesto de funcionamiento requerido para la vigencia 2026. En la tabla visible de la página 1 se incluye el rubro “CONCURSO CNSC”. 	
CARRERA ADMINISTRATIVA, MÉRITO Y ASCENSO	<p>¿Qué actuaciones ha adelantado la entidad ante la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) en relación con la estructuración del concurso, incluyendo mesas técnicas, solicitudes, cronogramas, definición de perfiles, oferta pública de empleos y eventuales convenios o contratos que deban suscribirse en el marco del proceso de selección?</p>	<p>Respuesta: “A continuación, se informa de manera detallada las actuaciones que la Región Metropolitana Bogotá-Cundinamarca ha adelantado ante la Comisión Nacional del Servicio Civil en relación con la estructuración del futuro concurso de méritos para la provisión de los empleos de carrera administrativa de su planta de personal:</p> <p><i>La primera actuación formal de la entidad ante la CNSC consistió en la radicación del oficio No. 202604000000791 del 3 de febrero de 2026, suscrito por el Subdirector de Gestión Corporativa, mediante el cual la RMBC solicitó formalmente una reunión presencial con la Presidenta de la CNSC, doctora XXXXX²⁰, con el propósito de presentar el plan de vacantes de la entidad junto con el contexto institucional, presupuestal y organizacional vigente, a fin de recibir orientación estratégica para el adecuado cumplimiento del ordenamiento legal aplicable en materia de empleo público y carrera administrativa</i></p> <p><i>En atención a la solicitud radicada, la CNSC convocó y realizó una mesa de trabajo virtual el 11 de febrero de 2026, a través de la plataforma Microsoft Teams, con la participación de representantes de ambas entidades. (...)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación interna sobre reporte del formulario de vacantes efectuado el 02/05/2025, con anexo de confirmación del sistema. • Correo soporte del diligenciamiento del Plan Anual de Vacantes ante Función Pública/CNSC. • Oficio de solicitud de reunión de seguimiento de vacantes ante la CNSC, radicado el 03/02/2026. • Respuesta/agendamiento de mesa de trabajo de la CNSC para el 11/02/2026. • Agenda de reunión del 11/02/2026 por Microsoft Teams. • Relatoría No. 01 de la mesa de trabajo RMBC–CNSC del 11/02/2026. • Oficio de solicitud de reunión para plan de 	<p>Sobre el particular, la Oficina de Control Interno no tiene comentarios adicionales, no obstante, se recomienda continuar adelantando las acciones orientadas a la culminación del rediseño institucional y a la consolidación de la planta definitiva y al cumplimiento de las condiciones requeridas para la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa conforme al principio del mérito que trata la Ley 909 de 2004.</p>

²⁰ Para efectos del presente informe, en virtud de los principios establecidos en la Ley 1581 de 2012 no se mencionará los nombres y apellidos señalados en la respuesta remitida en la Subdirección de Gestión Corporativa.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO

ANÁLISIS CONSOLIDADO DE LA INFORMACIÓN ALLEGADA POR LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA Y RESULTADOS DE LA VERIFICACIÓN EFECTUADA POR LA OFICINA DE CONTROL INTERNO				
ASPECTO A ANALIZAR	REQUERIMIENTO OFICINA DE CONTROL INTERNO	RESPUESTA DE LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA / TALENTO HUMANO AL REQUERIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO	DOCUMENTO SOPORTE REMITIDO POR LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA / TALENTO HUMANO	OBSERVACIONES Y/O CONCLUSIONES DE LA OCI
		<p><i>En esta mesa de trabajo la Región Metropolitana presentó, de manera integral y fundamentada, los siguientes elementos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>La naturaleza jurídica especial de la RMBC como entidad administrativa de asociatividad regional, creada mediante el Acto Legislativo 02 de 2020 y desarrollada por la Ley 2199 de 2022, con personería jurídica de derecho público, autonomía administrativa y patrimonio propio.</i> • <i>El estado actual de la planta de personal, conformada por 35 cargos —22 de carrera administrativa, 11 de libre nombramiento y remoción del nivel directivo y asesor, y 1 de libre nombramiento y remoción del nivel profesional y 1 asistencial—, evidenciando que dicha planta de arranque ha resultado insuficiente para atender la misionalidad institucional, como lo refleja la existencia de aproximadamente 176 contratos de prestación de servicios vigentes.</i> • <i>Los resultados preliminares del estudio técnico en términos de cargas a partir del levantamiento de estas y del análisis de contratación a fin de establecer la cantidad de cargos que podrían ser objeto de una primera priorización para la ampliación de planta, escenario que aún no ha sido aprobado por la Alta Dirección de la entidad.</i> • <i>Los próximos pasos previstos para 2026, que incluyen: la socialización del contexto institucional a la CNSC —cumplida en esta misma mesa—, la definición de un plan de implementación faseado, la determinación de topes de implementación de planta conforme a la estructura presupuestal, la priorización de la ampliación de planta, la alineación de los componentes de estructura, funciones, planta de personal, la socialización de resultados a socios y aprobación del rediseño Institucional por parte del Consejo Regional, y la elaboración de los actos administrativos de implementación.</i> <p><i>La CNSC, a través de la Dra. XXXXX²¹, reconoció expresamente la validez y solidez del contexto presentado, manifestó comprensión por la situación particular de la entidad y concluyó que, con base en la información recibida, se procederá a definir un plan de trabajo conjunto que permita avanzar en la planeación del proceso de selección de manera coordinada y</i></p>	<p>trabajo de convocatoria, radicado el 27/02/2026.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Correo de presupuesto 2026 de Talento Humano con inclusión del rubro "Concurso CNSC". • Presentación de Contexto Institucional y Organizacional – febrero 2026. 	

²¹ Para efectos del presente informe, en virtud de los principios establecidos en la Ley 1581 de 2012 no se mencionará los nombres y apellidos señalados en la respuesta remitida en la Subdirección de Gestión Corporativa.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO

ANÁLISIS CONSOLIDADO DE LA INFORMACIÓN ALLEGADA POR LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA Y RESULTADOS DE LA VERIFICACIÓN EFECTUADA POR LA OFICINA DE CONTROL INTERNO				
ASPECTO A ANALIZAR	REQUERIMIENTO OFICINA DE CONTROL INTERNO	RESPUESTA DE LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA / TALENTO HUMANO AL REQUERIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO	DOCUMENTO SOPORTE REMITIDO POR LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA / TALENTO HUMANO	OBSERVACIONES Y/O CONCLUSIONES DE LA OCI
		<p><i>armónica, con la designación formal de la entidad a un despacho de comisionado.</i></p> <p><i>Dando continuidad a lo acordado en la mesa del 11 de febrero, la entidad radicó el oficio No 202604000001761 del 27 de febrero de 2026, mediante el cual solicitó formalmente a la Presidenta de la CNSC un espacio presencial para establecer el plan de trabajo acorde con los escenarios expuestos y enmarcado en los elementos necesarios para el desarrollo del concurso de méritos de los empleos de carrera de la entidad. Esta actuación evidencia la continuidad y consistencia de la gestión institucional en el seguimiento del proceso.</i></p> <p><i>En lo que respecta a los elementos específicos de la estructuración del concurso consultados por el equipo auditor, es preciso precisar lo siguiente:</i></p> <p>Cronograma: <i>Se construirá de manera conjunta con la CNSC, condicionado a los resultados del rediseño institucional y a la mesa de trabajo presencial que se surta con la CNSC. La propia CNSC señaló que el proceso de selección no se avizora para el grupo de entidades convocadas en junio de 2026, sino como resultado del plan de trabajo que se acuerde.</i></p> <p>Definición de perfiles: <i>Los perfiles de los 22 cargos de carrera administrativa actuales están establecidos en el manual de funciones y competencias laborales de la entidad, con base en el Acuerdo Regional No. 04 de 2022. No obstante, la entidad ha advertido —y así lo comunicó expresamente a la CNSC en la mesa del 11 de febrero— que dichos perfiles presentan limitaciones en cuanto a la exigencia de experiencia y formación requerida para atender las necesidades técnicas actuales de la RMBC, razón adicional que justifica culminar el rediseño institucional antes de proceder al concurso.</i></p> <p>Oferta pública de empleos y reporte en SIMO: <i>La entidad no había realizado reporte directo de vacantes en el sistema SIMO de la CNSC, toda vez que el reporte de vacantes se había efectuado a través del Plan Anual de Vacantes reportado al Departamento Administrativo de la Función Pública, bajo el entendido de que dicha entidad lo trasladaba a la CNSC. A raíz de la mesa del 11 de febrero, la CNSC aclaró la obligación de reporte directo en SIMO conforme a la Circular Externa No. 011 de 2020, y se comprometió a generar los usuarios necesarios</i></p>		

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO

ANÁLISIS CONSOLIDADO DE LA INFORMACIÓN ALLEGADA POR LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA Y RESULTADOS DE LA VERIFICACIÓN EFECTUADA POR LA OFICINA DE CONTROL INTERNO				
ASPECTO A ANALIZAR	REQUERIMIENTO OFICINA DE CONTROL INTERNO	RESPUESTA DE LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA / TALENTO HUMANO AL REQUERIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO	DOCUMENTO SOPORTE REMITIDO POR LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA / TALENTO HUMANO	OBSERVACIONES Y/O CONCLUSIONES DE LA OCI
		<p>para que la RMBC realice dicho reporte una vez formalizado el plan de trabajo.</p> <p>Convenios o contratos: Esta etapa aún no ha sido abordada, por encontrarse el proceso en la fase inicial de planeación y coordinación con la CNSC. Su definición hará parte del plan de trabajo que se acuerde en la mesa presencial gestionada mediante el Radicado No. 202604000001761”.</p>		
CARRERA ADMINISTRATIVA, MÉRITO Y ASCENSO	<p>¿Qué mecanismos de publicidad ha previsto o utilizado la entidad para divulgar actuaciones relacionadas con la provisión definitiva de empleos de carrera, concursos, listas de elegibles, vacantes o actualizaciones del Registro Público de Carrera Administrativa (RPCA)?</p>	<p>Respuesta: “Como se ha expuesto ampliamente en el presente informe, la Región Metropolitana Bogotá Cundinamarca se encuentra en etapa de planeación previa al concurso de méritos, razón por la cual no han surgido aún las obligaciones de publicidad propias de las etapas formales del proceso de selección —convocatoria, listas de elegibles, resultados— ni las derivadas del Registro Público de Carrera Administrativa, cuya activación está condicionada a la existencia de servidores con derechos de carrera, situación que no se presenta en la entidad. No obstante, la entidad ha implementado los siguientes mecanismos de publicidad e información que dan cuenta de su gestión en materia de provisión de empleos:</p> <p>En cumplimiento de los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), la entidad publicó el Plan Anual de Vacantes y de Provisión de Recursos Humanos de la vigencia 2026, instrumento mediante el cual la ciudadanía puede conocer las acciones previstas por la Región Metropolitana para la provisión de sus empleos vacantes, incluyendo las proyecciones relacionadas con el futuro concurso de méritos. Este mecanismo constituye la principal herramienta de transparencia activa en materia de gestión del talento humano, en los términos del artículo 9° de la Ley 1712 de 2014 sobre divulgación proactiva de información pública.</p> <p>La entidad igualmente publica en su página web institucional, en el apartado de Normatividad Resoluciones, todos los actos administrativos de nombramiento provisional mediante los cuales se ha provisto la planta de empleos de carrera administrativa. Esta práctica, lejos de ser una actuación discrecional de la entidad, constituye una obligación legal expresa, conforme a lo dispuesto en el parágrafo del artículo 65 de la Ley 1437 de 2011 —Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo—, según el cual deben publicarse</p>	<p>Teniendo en cuenta la respuesta emitida por la responsable del proceso, no es necesario remitir soportes para este requerimiento.</p>	<p>Sobre el particular, la Oficina de Control Interno no tiene comentarios adicionales, no obstante, se recomienda continuar adelantando las acciones orientadas a la culminación del rediseño institucional y a la consolidación de la planta definitiva y al cumplimiento de las condiciones requeridas para la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa conforme al principio del mérito que trata la Ley 909 de 2004.</p>

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO

ANÁLISIS CONSOLIDADO DE LA INFORMACIÓN ALLEGADA POR LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA Y RESULTADOS DE LA VERIFICACIÓN EFECTUADA POR LA OFICINA DE CONTROL INTERNO				
ASPECTO A ANALIZAR	REQUERIMIENTO OFICINA DE CONTROL INTERNO	RESPUESTA DE LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA / TALENTO HUMANO AL REQUERIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO	DOCUMENTO SOPORTE REMITIDO POR LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA / TALENTO HUMANO	OBSERVACIONES Y/O CONCLUSIONES DE LA OCI
		<p>los actos de nombramiento en la página electrónica de la entidad. Así lo precisó el Departamento Administrativo de la Función Pública en el Concepto 380251 de 2019, al señalar que en cumplimiento del párrafo del artículo 65 de la Ley 1437 de 2011, las entidades públicas deben publicar en su página web los actos administrativos mediante los cuales efectuaron nombramientos en su planta de personal.</p> <p>En consecuencia, la publicación de estas resoluciones en la página web da cuenta de qué cargos de carrera administrativa se encuentran provistos mediante provisionalidad, quiénes los ocupan y desde cuándo, información que resulta particularmente relevante para quienes tienen interés en participar en el futuro concurso de méritos. Ver: https://regionmetropolitana.gov.co/normatividad</p> <p>Como mecanismo complementario de transparencia, la entidad ha atendido los derechos de petición formulados por ciudadanos interesados en el estado del proceso de selección, informando sobre el contexto institucional, el proceso de rediseño y las razones del diferimiento del reporte de vacantes, en ejercicio del principio de transparencia consagrado en el artículo 209 de la Constitución Política y la Ley 1437 de 2011.</p> <p>Ahora bien, una vez se activen las etapas del concurso de méritos, la entidad implementará los mecanismos de publicidad exigidos por el ordenamiento jurídico, que incluyen la publicación de la convocatoria en el sistema SIMO de la CNSC y en la página web institucional conforme al artículo 2.2.7.4.2 del Decreto 1083 de 2015; el reporte y publicación de vacantes en SIMO, la publicación de listas de elegibles y resultados a través de los canales de la CNSC; y las actualizaciones en el Registro Público de Carrera Administrativa conforme a los artículos 34 y 35 de la Ley 909 de 2004 y la Circular Externa CNSC No. 011 de 2020, una vez los servidores seleccionados superen el período de prueba y adquieran derechos de carrera”.</p>		
PROVISIÓN DEFINITIVA POR CONCURSO, CONCURSOS ABIERTOS Y DE ASCENSO	¿Qué actuaciones adelantó la entidad para el reporte de vacantes de carrera administrativa ante la Comisión	<p>Respuesta: “La Región Metropolitana Bogotá Cundinamarca consciente de la aplicación del principio del mérito para la provisión de los empleos de carrera administrativa, ha dado cumplimiento de manera progresiva a las acciones encaminadas a la convocatoria pública de empleos de carrera administrativa, las cuales fueron igualmente puestas en conocimiento de la Oficina de Control Interno en el marco de la</p>	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación CI-20250529-676 sobre reporte del formulario de vacantes del 02/05/2025. Correo y pantallazo de confirmación del diligenciamiento del Plan Anual de Vacantes. 	La Oficina de Control Interno concluye que la entidad acreditó actuaciones relacionadas con el reporte de vacantes ante el Departamento Administrativo de la Función Pública, la gestión presupuestal para el proceso de selección y la articulación

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO

ANÁLISIS CONSOLIDADO DE LA INFORMACIÓN ALLEGADA POR LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA Y RESULTADOS DE LA VERIFICACIÓN EFECTUADA POR LA OFICINA DE CONTROL INTERNO				
ASPECTO A ANALIZAR	REQUERIMIENTO OFICINA DE CONTROL INTERNO	RESPUESTA DE LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA / TALENTO HUMANO AL REQUERIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO	DOCUMENTO SOPORTE REMITIDO POR LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA / TALENTO HUMANO	OBSERVACIONES Y/O CONCLUSIONES DE LA OCI
	Nacional del Servicio Civil respecto del Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad, la OPEC y el Registro Público de Carrera Administrativa?	<p><i>auditoría de talento humano llevada a cabo en la vigencia 2025, y del seguimiento efectuado por dicha oficina frente al reporte del Plan de Vacantes ante el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, a saber:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Se llevó a cabo el reporte de vacantes al Departamento Administrativo de la Función Pública conforme a la Circular Conjunta 100-001-2024, de fecha 02 de mayo de 2025.</i> • <i>Comunicación electrónica de 6 de octubre de 2025, dirigida por parte de la Subdirectora de Gestión Corporativa a la Profesional de apoyo para la estructuración del anteproyecto de presupuesto, solicitando la apropiación presupuestal de \$110.000.000 para la vigencia 2026, destinada a cofinanciar el proceso de selección.</i> • <i>Comunicación dirigida a la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC Radicado No 202604000000791 de 3 de febrero de 2026, solicitando reunión para presentar el plan de vacantes y contexto institucional de la Región Metropolitana Bogotá Cundinamarca.</i> • <i>Lista de asistencia a la reunión celebrada el 11 de febrero de 2026 con las delegadas del despacho de la Dra. XXXXXX²² comisionada de la CNSC. Relatoría reunión celebrada 11 de febrero de 2026.</i> • <i>Comunicación con radicado 202604000001761 de 27 de febrero de 2026, mediante la cual se solicita mesa para establecer plan de trabajo CNSC y RMBC.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Oficio radicado 202604000000791 del 03/02/2026, solicitud de reunión de seguimiento de vacantes ante la CNSC. • Respuesta/agendamiento de mesa de trabajo de la CNSC para el 11/02/2026. • Relatoría No. 01 de la mesa de trabajo RMBC-CNSC del 11/02/2026. • Presentación "Contexto Institucional y Organizacional – febrero 2026". • Oficio radicado 202604000001761 del 27/02/2026, solicitud de reunión para establecer plan de trabajo de convocatoria. • Correo de presupuesto 2026 con inclusión del rubro "Concurso CNSC". 	institucional con la Comisión Nacional del Servicio Civil orientada a la estructuración del concurso. No obstante, a la fecha del ejercicio auditor, no se evidenció el reporte directo de vacantes en SIMO/OPEC ni actuaciones relacionadas con el Registro Público de Carrera Administrativa, en atención a que la entidad se encuentra en proceso de rediseño institucional.
PROVISIÓN DEFINITIVA POR CONCURSO, CONCURSOS ABIERTOS Y DE ASCENSO	¿Qué apropiaciones, disponibilidades, reservas, ejecuciones o proyecciones presupuestales ha efectuado la entidad para el proceso de selección por mérito?	<p>Respuesta: "Tal como se evidencia en comunicación electrónica del 6 de octubre de 2025, la Líder del Proceso de Talento Humano remitió a la Subdirectora de Gestión Corporativa la solicitud formal de presupuesto de funcionamiento para la vigencia 2026, en la cual incluyó expresamente la necesidad de recursos para llevar a cabo el "CONCURSO CNSC" con una proyección de \$111.000.000, destinado al reporte de vacantes a la CNSC para la convocatoria a concurso.</p> <p><i>Esta solicitud fue elaborada con cálculos efectuados a precios de 2025 y fue remitida para consideración y trámite ante la instancia financiera competente de la entidad. Esta</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación CI-20250529-676 sobre reporte del formulario de vacantes del 02/05/2025. • Correo y pantallazo de confirmación del diligenciamiento del Plan Anual de Vacantes. • Oficio radicado 202604000000791 del 03/02/2026, solicitud de reunión inicial ante la CNSC. • Respuesta/agendamiento de mesa de trabajo de la CNSC para el 11/02/2026. 	Sobre el particular, la Oficina de Control Interno no tiene comentarios adicionales.

²² Para efectos del presente informe, en virtud de los principios establecidos en la Ley 1581 de 2012 no se mencionará los nombres y apellidos señalados en la respuesta remitida en la Subdirección de Gestión Corporativa.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO

ANÁLISIS CONSOLIDADO DE LA INFORMACIÓN ALLEGADA POR LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA Y RESULTADOS DE LA VERIFICACIÓN EFECTUADA POR LA OFICINA DE CONTROL INTERNO				
ASPECTO A ANALIZAR	REQUERIMIENTO OFICINA DE CONTROL INTERNO	RESPUESTA DE LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA / TALENTO HUMANO AL REQUERIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO	DOCUMENTO SOPORTE REMITIDO POR LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA / TALENTO HUMANO	OBSERVACIONES Y/O CONCLUSIONES DE LA OCI
		<p><i>actuación demuestra que desde la etapa de formulación presupuestal de la vigencia 2026, la entidad ya había identificado y cuantificado la necesidad de recursos para el proceso de selección, incorporándola como un componente más del presupuesto de funcionamiento del proceso de Gestión del Talento Humano, junto con otros rubros como bienestar, capacitación, evaluación de competencias y exámenes ocupacionales.</i></p> <p><i>Mediante comunicación interna del 16 de marzo de 2026, el Equipo Financiero de la entidad confirmó formalmente a la Líder del Proceso de Talento Humano que la apropiación total del rubro "Otros servicios profesionales, técnicos y empresariales n.c.p." (código presupuestal 2.1.2.02.02.0080383990) del presupuesto de la vigencia 2026 asciende a \$158.769.000, precisando que de dicho rubro se tiene previsto, entre otros, financiar los costos del Concurso CNSC.</i></p> <p><i>Adicionalmente, el Equipo Financiero señaló expresamente que, en caso de que los recursos apropiados resulten insuficientes, se realizarán los traslados presupuestales necesarios para garantizar el cumplimiento de los compromisos que en este sentido adquiera la entidad".</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agenda de reunión del 11/02/2026. • Relatoría No. 01 de la mesa de trabajo RMBC–CNSC del 11/02/2026. • Presentación “Contexto Institucional y Organizacional – febrero 2026” elaborada para la socialización ante la CNSC. • Oficio radicado 20260400001761 del 27/02/2026, solicitud de reunión para establecer plan de trabajo de convocatoria a la CNSC. • Correo electrónico de solicitud y aprobación de presupuesto 2026 con inclusión del rubro “Concurso CNSC”. • Respuesta financiera del 16/03/2026 sobre apropiación presupuestal prevista para el concurso CNSC. 	
PROVISIÓN DEFINITIVA POR CONCURSO, CONCURSOS ABIERTOS Y DE ASCENSO	<p>¿Existe acto administrativo, proyecto o borrador de convocatoria para el proceso de selección de empleos de carrera administrativa y, en caso afirmativo, se ha previsto su suscripción por la CNSC y por el jefe de la entidad conforme a la normativa aplicable?</p>	<p>Respuesta: “Conforme al artículo 31 de la Ley 909 de 2004, el proceso de selección para el ingreso a los empleos de carrera administrativa comprende las siguientes etapas: convocatoria, reclutamiento, aplicación de instrumentos de selección, conformación de listas de elegibles e incorporación. La convocatoria, como acto que da inicio formal al proceso, es el documento mediante el cual se fijan las condiciones del concurso y se definen los empleos objeto de provisión. En desarrollo de lo anterior, el artículo 2.2.7.4.2 del Decreto 1083 de 2015 establece que la convocatoria es el estatuto supremo del concurso y que en ella deben quedar claramente definidos, entre otros, los empleos objeto de concurso con sus perfiles, requisitos, denominación, código, grado y dependencia, así como las etapas, fechas y demás condiciones del proceso de selección.</p> <p><i>Dado que estos elementos dependen preliminarmente de la planta de empleos que resulte del proceso de rediseño institucional actualmente en curso, no es jurídicamente posible ni técnicamente viable estructurar una convocatoria antes de contar con dicha información consolidada, sin perjuicio de que el</i></p>	<p>Teniendo en cuenta la respuesta emitida por la responsable del proceso, no es necesario remitir soportes para este requerimiento.</p>	<p>Sobre el particular, la Oficina de Control Interno no tiene comentarios adicionales, no obstante, se recomienda continuar adelantando las acciones orientadas a la culminación del rediseño institucional y a la consolidación de la planta definitiva y al cumplimiento de las condiciones requeridas para la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa conforme al principio del mérito que trata la Ley 909 de 2004.</p>

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO

ANÁLISIS CONSOLIDADO DE LA INFORMACIÓN ALLEGADA POR LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA Y RESULTADOS DE LA VERIFICACIÓN EFECTUADA POR LA OFICINA DE CONTROL INTERNO				
ASPECTO A ANALIZAR	REQUERIMIENTO OFICINA DE CONTROL INTERNO	RESPUESTA DE LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA / TALENTO HUMANO AL REQUERIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO	DOCUMENTO SOPORTE REMITIDO POR LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA / TALENTO HUMANO	OBSERVACIONES Y/O CONCLUSIONES DE LA OCI
		<p><i>Rediseño Institucional no sea aprobado por cuestiones financieras o por la decisión del Consejo Regional, en cuyo caso se llevaría a cabo el concurso de los 22 cargos de carrera administrativa aprobados mediante Acuerdo Regional 003 de 2022.</i></p> <p><i>Conforme al artículo 31 de la Ley 909 de 2004 y el artículo 2.2.7.4.2 del Decreto 1083 de 2015, la convocatoria debe ser suscrita conjuntamente por el jefe de la entidad y por la CNSC, lo que implica que su expedición no es un acto unilateral de la entidad sino el resultado de un proceso de concertación y planeación armónica con la Comisión Nacional del Servicio Civil. En consecuencia, la convocatoria solo podrá ser expedida una vez se haya surtido el plan de trabajo conjunto con la CNSC que actualmente se encuentra en proceso de formalización, y una vez se hayan cumplido todas las etapas preparatorias que dicho plan contemple.</i></p> <p><i>Como quedó consignado en la Relatoría de la reunión sostenida el 11 de febrero de 2026, la representante de la CNSC, Dra. XXXXX²³, manifestó expresamente que el proceso de selección se efectuará una vez se cumplan las actividades previstas dentro del cronograma acordado, y que la etapa de planeación que adelanta la entidad es coordinada y armónica. Igualmente señaló que el reporte de vacantes no implica la apertura inmediata del proceso de selección, reconociendo así que existen condiciones previas que deben ser satisfechas antes de proceder a la convocatoria formal”.</i></p>		
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL	¿Indicar si hubo procesos de Evaluación del Desempeño Laboral durante el alcance de la auditoría y si la respuesta es positiva, cuál es el estado de cumplimiento del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral durante el alcance del periodo del informe para los	Respuesta: “La Ley 909 de 2004, dispuso en su Capítulo II del Título VI la necesidad y obligatoriedad de evaluar a los servidores públicos de carrera administrativa, así el artículo 40 de esta ley planteó que: “ARTÍCULO 38. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales. A tal efecto, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los empleados se diseñarán en función de las metas institucionales. (negrilla fuera de texto)”	Teniendo en cuenta la respuesta emitida por la responsable del proceso, no es necesario remitir soportes para este requerimiento.	De la revisión de la respuesta allegada por la Subdirección de Gestión Corporativa, la Oficina de Control Interno observa que durante el período auditado no existieron servidores públicos con derechos de carrera administrativa ni servidores en período de prueba, de modo que no se configuró el supuesto de hecho para la aplicación del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral. En consecuencia, la Oficina de Control Interno no tiene comentarios adicionales.

²³ Para efectos del presente informe, en virtud de los principios establecidos en la Ley 1581 de 2012 no se mencionará los nombres y apellidos señalados en la respuesta remitida en la Subdirección de Gestión Corporativa.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO

ANÁLISIS CONSOLIDADO DE LA INFORMACIÓN ALLEGADA POR LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA Y RESULTADOS DE LA VERIFICACIÓN EFECTUADA POR LA OFICINA DE CONTROL INTERNO				
ASPECTO A ANALIZAR	REQUERIMIENTO OFICINA DE CONTROL INTERNO	RESPUESTA DE LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA / TALENTO HUMANO AL REQUERIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO	DOCUMENTO SOPORTE REMITIDO POR LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA / TALENTO HUMANO	OBSERVACIONES Y/O CONCLUSIONES DE LA OCI
	servidores de carrera y en periodo de prueba?	<i>En virtud de lo anterior, y como quiera que en la entidad no cuenta con servidores de carrera administrativa ni en periodo de prueba, durante el periodo de alcance de la auditoría, no se aplicó procedimiento de evaluación de desempeño laboral.</i>		
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL	¿Si la respuesta a la anterior pregunta es negativa, qué metodología de evaluación interna se implementó en el periodo del alcance de la auditoría en la Región Metropolitana Bogotá Cundinamarca, para evaluar el desempeño de los servidores público? ²⁴	<p>Respuesta: “El artículo 40 de la Ley 909 de 2004, determinó que las entidades desarrollarán sus sistemas de evaluación del desempeño y mientras desarrollan sus sistemas propios, adoptarán el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil. El Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral lo estableció la CNSC a través del acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018 y su correspondiente Anexo Técnico, lo anterior en cumplimiento del literal d) del artículo 11 de la norma en cita, que prevé como una función a cargo de la Comisión Nacional del Servicio Civil establecer los instrumentos necesarios para la aplicación de las normas sobre evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa.</p> <p><i>El Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral se aplica a los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba que presten sus servicios en las entidades públicas que se rigen por la Ley 909 de 2004 y aquellas que cuenten con Sistemas de Carrera Específicos y Especiales de origen legal, mientras desarrollan sus propios sistemas de evaluación. Teniendo en cuenta lo anterior, se prevé que en el marco del plan de trabajo que se adelantará con la Comisión Nacional del Servicio Civil una de sus etapas será la de adoptar el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral en la Región Metropolitana, para realizar los procesos de evaluación correspondientes, tanto a</i></p>	Teniendo en cuenta la respuesta emitida por la responsable del proceso, no es necesario remitir soportes para este requerimiento.	La Oficina de Control Interno sobre el particular no tiene comentarios adicionales.

²⁴ Para mayor ilustración del lector revisar la pregunta: “¿Indicar si hubo procesos de Evaluación del Desempeño Laboral durante el alcance de la auditoría y si la respuesta es positiva, cuál es el estado de cumplimiento del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral durante el alcance del periodo del informe para los servidores de carrera y en periodo de prueba?”.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO

ANÁLISIS CONSOLIDADO DE LA INFORMACIÓN ALLEGADA POR LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA Y RESULTADOS DE LA VERIFICACIÓN EFECTUADA POR LA OFICINA DE CONTROL INTERNO				
ASPECTO A ANALIZAR	REQUERIMIENTO OFICINA DE CONTROL INTERNO	RESPUESTA DE LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA / TALENTO HUMANO AL REQUERIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO	DOCUMENTO SOPORTE REMITIDO POR LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA / TALENTO HUMANO	OBSERVACIONES Y/O CONCLUSIONES DE LA OCI
		<i>servidores en periodo de prueba y posteriormente en carrera administrativa".</i>		
REGISTRO PÚBLICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA.	¿Qué novedades se tramitaron ante la CNSC en materia de inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera Administrativa en el periodo del alcance de la auditoría?	<p>Respuesta: "En atención a la pregunta formulada se informa que durante el periodo objeto de la auditoría no se tramitaron novedades ante la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) en materia de inscripción, actualización o cancelación del Registro Público de Carrera Administrativa (RPCA).</p> <p>De conformidad con el artículo 34 de la Ley 909 de 2004, el Registro Público de la Carrera Administrativa está conformado por todos los empleados actualmente inscritos en ella o que se llegaren a inscribir, y su control, administración, organización y actualización corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil.</p> <p>En desarrollo de esa potestad, la CNSC, con fundamento en el literal g) del artículo 11 de la Ley 909 de 2004, es la encargada de administrar, organizar y actualizar el registro público de servidores públicos inscritos en carrera administrativa, el cual constituye un sistema unificado, autónomo y coherente que da cuenta de los datos indispensables para acreditar el estado de los servidores públicos que integran el sistema de carrera administrativa en Colombia, dando publicidad a hechos derivados de un concurso de méritos, tales como la inscripción y/o actualización de los servidores públicos.</p> <p>Por su parte el artículo 31 numeral 5 ibid, dispone que, una vez aprobado el período de prueba con evaluación satisfactoria, el empleado adquiere los derechos de la carrera, los que deberán ser declarados mediante la inscripción en el Registro Público de Carrera Administrativa.</p> <p>En consonancia con lo anterior, los artículos 34 y 35 de la Ley 909 de 2004 disponen que la CNSC inscribe en el Registro Público de Carrera Administrativa previa solicitud remitida por la entidad a los servidores públicos que han superado satisfactoriamente su período de prueba laboral, declarando así sus derechos de carrera y actualizando su situación en el registro cuando se cumplan las condiciones establecidas en los artículos 45 y 47 del Decreto 1227 de 2005.</p> <p>En línea con lo anterior, el artículo 2.2.7.6 del Decreto 1083 de 2015 establece que son considerados empleados de carrera aquellos que figuren como inscritos en el RPCA y todos</p>	<p>Teniendo en cuenta la respuesta emitida por la responsable del proceso, no es necesario remitir soportes para este requerimiento.</p>	<p>La Oficina de Control Interno sobre el particular no tiene comentarios adicionales.</p>

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO

ANÁLISIS CONSOLIDADO DE LA INFORMACIÓN ALLEGADA POR LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA Y RESULTADOS DE LA VERIFICACIÓN EFECTUADA POR LA OFICINA DE CONTROL INTERNO				
ASPECTO A ANALIZAR	REQUERIMIENTO OFICINA DE CONTROL INTERNO	RESPUESTA DE LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA / TALENTO HUMANO AL REQUERIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO	DOCUMENTO SOPORTE REMITIDO POR LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA / TALENTO HUMANO	OBSERVACIONES Y/O CONCLUSIONES DE LA OCI
		<p><i>aquellos que, aunque aún no figuren en el registro, hayan superado el período de prueba. Como se ha señalado en anteriores respuestas, la entidad no cuenta a la fecha con servidores vinculados en calidad de empleados de carrera administrativa ni en período de prueba, razón por la cual no existe objeto jurídico sobre el cual realizar trámite alguno ante el RPCA. La totalidad del personal actualmente vinculado en los cargos de carrera administrativa lo está en calidad de provisional, figura que, como se ha sustentado, está expresamente excluida del ámbito de aplicación del citado registro.</i></p> <p><i>No obstante, esta etapa será tenida en cuenta en el plan de trabajo que se construya con la CNSC para el desarrollo del correspondiente concurso de méritos, proceso mediante el cual, una vez surtidas las etapas previstas en el artículo 31 de la Ley 909 de 2004 y superado el período de prueba por parte de los candidatos seleccionados, se procederá a tramitar oportunamente las inscripciones en el RPCA ante la CNSC, en cumplimiento de la normatividad vigente”.</i></p>		
ACCESIBILIDAD UNIVERSAL, MEDIDAS DIFERENCIALES, ELIMINACIÓN DE BARRERAS	<p>¿En la planeación del futuro concurso de méritos, la entidad ha previsto la reserva mínima del siete por ciento (7%) de las plazas para personas con discapacidad, tanto en los concursos abiertos como en los concursos de ascenso, así como el ajuste positivo en el cálculo cuando corresponda?</p>	<p>Respuesta: “La obligación de reservar el 7% de las plazas para personas con discapacidad en los concursos de méritos de la carrera administrativa tiene su fundamento en el siguiente bloque normativo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ley 2418 de 2024 (“Ley de reserva de plazas para personas con discapacidad”), cuyo artículo 6° modifica el artículo 29 de la Ley 909 de 2004, estableciendo que la provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se realizará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso, con reserva sobre el siete por ciento (7%) de las plazas a proveer en los concursos de acceso y el 7% de las plazas a proveer en los concursos de ascenso para personas con discapacidad. • Decreto 1401 del 22 de diciembre de 2025, expedido por el Gobierno Nacional, que adicionó el Capítulo 4 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, y que reglamenta la reserva del 7% de las plazas para personas con discapacidad en los concursos de ingreso y ascenso del sistema general de carrera administrativa, disponiendo que la CNSC deberá realizar los ajustes técnicos y operativos necesarios para permitir la inscripción efectiva de personas con discapacidad en los concursos de méritos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación CI-20250529-676, mediante la cual se informó a la Oficina de Control Interno que el reporte del formulario de vacantes fue realizado el 02 de mayo de 2025, a través del aplicativo dispuesto por Función Pública y la CNSC. • Correo soporte del diligenciamiento del Plan Anual de Vacantes, con pantallazo de confirmación del sistema. • Oficio radicado No. 202604000000791 del 03 de febrero de 2026, mediante el cual la entidad solicitó a la CNSC. • Respuesta y agendamiento de mesa de trabajo por parte de la CNSC, en la que se programó reunión virtual 	<p>De la revisión de la respuesta institucional y de los soportes allegados, la Oficina de Control Interno observa que la entidad reconoce expresamente la aplicabilidad de la obligación legal de reservar el siete por ciento (7%) de las plazas para personas con discapacidad en los futuros concursos de méritos, tanto en la modalidad de ingreso como de ascenso.</p> <p>Así mismo, se observó que la entidad señaló que la identificación y reporte de las vacantes objeto de reserva se realizará en el marco del plan de trabajo que se defina con la Comisión Nacional del Servicio Civil, en articulación con el proceso de rediseño institucional y con la definición de la planta de empleos que resulte aplicable para la convocatoria.</p> <p>Sobre el particular, la Oficina de Control Interno recomienda (i) continuar adelantando las actuaciones administrativas para la implementación en la entidad</p>

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO

ANÁLISIS CONSOLIDADO DE LA INFORMACIÓN ALLEGADA POR LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA Y RESULTADOS DE LA VERIFICACIÓN EFECTUADA POR LA OFICINA DE CONTROL INTERNO				
ASPECTO A ANALIZAR	REQUERIMIENTO OFICINA DE CONTROL INTERNO	RESPUESTA DE LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA / TALENTO HUMANO AL REQUERIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO	DOCUMENTO SOPORTE REMITIDO POR LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA / TALENTO HUMANO	OBSERVACIONES Y/O CONCLUSIONES DE LA OCI
		<p>• <i>Circular CNSC No. 2025RS011333 de febrero de 2025, mediante la cual la CNSC impartió los lineamientos para que las entidades del Sistema General de Carrera Administrativa den cumplimiento al artículo 29 de la Ley 909 de 2004 —modificado por el artículo 6° de la Ley 2418 de 2024— respecto del reporte de vacantes definitivas reservadas para personas con discapacidad. De acuerdo con esta Circular, la identificación de los empleos de carrera destinados a la reserva será el 7% del total de empleos ofertados en la modalidad de ascenso y el 7% del total de empleos ofertados en la modalidad de ingreso o concurso abierto.</i></p> <p><i>En este sentido todas las entidades que reporten vacantes a la CNSC se deberán reservar un 7% de los empleos en ascenso y un 7% de los empleos ofertados en concurso abierto para personas con discapacidad.</i></p> <p><i>Al respecto, una de las etapas del plan de trabajo que se definirá con la CNSC, corresponde a la identificación de los cargos susceptibles de reserva, pues es mandatorio para la entidad identificar y priorizar aquellas vacantes cuyo perfil ocupacional permita una mejor adecuación a las características y apoyos requeridos por las personas con discapacidad, con el fin de garantizar la inclusión efectiva, sin perjuicio del principio del mérito.</i></p> <p><i>Si bien, la normatividad descrita es plenamente aplicable a la Región Metropolitana Bogotá Cundinamarca como entidad del Sistema General de Carrera Administrativa, su cumplimiento efectivo está condicionado al momento en que se proceda al reporte de vacantes ante la CNSC para la convocatoria del concurso de méritos, etapa que —como se ha explicado en el presente informe se llevará a cabo de conformidad con el plan de trabajo que se defina con la CNSC en el marco del proceso de rediseño institucional en curso.</i></p> <p><i>En este sentido, la reserva del 7% aplicará sobre el tamaño definitivo de la planta de empleos que resulte del rediseño institucional, y recaerá sobre aquellas plazas que, conforme a los criterios técnicos y normativos vigentes, cuenten con las características ocupacionales adecuadas para ser desempeñadas por personas con discapacidad.</i></p>	<p>para el 11 de febrero de 2026.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agenda de reunión del 11 de febrero de 2026, en la que se evidencia la programación de la mesa de trabajo. • Relatoría No. 01 de la mesa de trabajo RMBC–CNSC, de fecha 11 de febrero de 2026. • Presentación “Contexto Institucional y Organizacional – febrero 2026”, elaborada para la socialización ante la CNSC. • Oficio radicado No. 202604000001761 del 27 de febrero de 2026, mediante el cual la entidad solicitó a la CNSC una reunión presencial para establecer el plan de trabajo de la convocatoria del concurso de méritos. • Correo de solicitud y aprobación de presupuesto para la vigencia 2026, en el cual se incluyó el rubro “Concurso CNSC”. • Respuesta del Equipo Financiero de fecha 16 de marzo de 2026, en la que se informa que la apropiación total del rubro “Otros servicios profesionales, técnicos y empresariales n.c.p.” • Correo de remisión de propuesta de actualización de la caracterización del proceso de Gestión del Talento Humano. 	<p>de instrumentos institucionales que salvaguarden la inclusión, accesibilidad y vinculación laboral de personas en condición de discapacidad en el sector público²⁵, y (ii) continuar adelantando las acciones orientadas a la culminación del rediseño institucional y a la consolidación de la planta definitiva y al cumplimiento de las condiciones requeridas para la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa conforme al principio del mérito que trata la Ley 909 de 2004, teniendo en cuenta la prelación de la accesibilidad o vinculación de personas en condición de discapacidad, en concordancia con lo establecido en la Ley 1618 de 2013, el Decreto 2011 de 2017 y la Ley 2418 de 2024.</p>

²⁵ Un ejemplo de lo indicado es la Política Institucional de Discapacidad, de que trata la Ley 1618 de 2013, Ley 2418 de 2024 y el Decreto 2011 de 2017.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO

ANÁLISIS CONSOLIDADO DE LA INFORMACIÓN ALLEGADA POR LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA Y RESULTADOS DE LA VERIFICACIÓN EFECTUADA POR LA OFICINA DE CONTROL INTERNO				
ASPECTO A ANALIZAR	REQUERIMIENTO OFICINA DE CONTROL INTERNO	RESPUESTA DE LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA / TALENTO HUMANO AL REQUERIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO	DOCUMENTO SOPORTE REMITIDO POR LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA / TALENTO HUMANO	OBSERVACIONES Y/O CONCLUSIONES DE LA OCI
		<p><i>En consecuencia, en la etapa de planeación del concurso de méritos, los responsables del proceso de Gestión del Talento Humano aplicarán los lineamientos de la Circular CNSC No. 2025RS011333 y el Decreto 1401 de 2025 para identificar y reportar las vacantes reservadas, garantizando el cumplimiento de la obligación legal de inclusión, el ajuste positivo en el cálculo cuando corresponda, y la exención del pago de derechos de participación para los aspirantes con discapacidad, cuyo costo será asumido por la entidad”.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Caracterización del proceso de Gestión del Talento Humano, versión 2, en la que se evidencia que el proceso inicia con la planeación estratégica del talento humano, incorpora el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión del Recurso Humano. 	
ACCESIBILIDAD UNIVERSAL, MEDIDAS DIFERENCIALES, ELIMINACIÓN DE BARRERAS	<p>¿De qué forma la entidad ha definido documentos, lineamientos o análisis orientados a incorporar medidas diferenciales, accesibilidad universal, eliminación de barreras de acceso, ajustes razonables y enfoque de capacidades para personas con discapacidad en los futuros procesos de selección y en el empleo público?</p>	<p>Respuesta: “En concordancia con la respuesta al numeral anterior, en el marco del plan de trabajo que se definirá con la CNSC, la entidad incorporará los siguientes elementos orientados al cumplimiento de las obligaciones en materia de inclusión de personas con discapacidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificación y reporte de las vacantes objeto de reserva, aplicando el 7% sobre el tamaño definitivo de la planta resultante del rediseño institucional, recayendo dicha reserva sobre aquellas plazas cuyas características ocupacionales sean compatibles con las condiciones de los aspirantes con discapacidad, conforme a los lineamientos de la Circular CNSC No. 2025RS150437 de 2025. Determinación de la categoría de discapacidad admisible para cada empleo ofertado en la reserva, en cumplimiento de la obligación atribuida a las entidades por la misma Circular, según la cual son las entidades públicas las llamadas a determinar la categoría de discapacidad permitida para el ejercicio de los empleos ofertados dentro de la reserva, de tal manera que tanto el propósito como las funciones asignadas a estos cargos se ejerzan en debida forma. Apropiación presupuestal para asumir el costo de exención del pago de derechos de participación de los aspirantes con discapacidad inscritos a las vacantes reservadas, conforme al artículo 2.2.12.4.10 del Decreto 1401 de 2025. Garantía de accesibilidad en el ejercicio del empleo, adoptando los ajustes razonables materiales, inmateriales y logísticos necesarios para eliminar barreras actitudinales, comunicativas y físicas en el desempeño laboral 	<p>Teniendo en cuenta la respuesta emitida por la responsable del proceso, no es necesario remitir soportes para este requerimiento.</p>	<p>Sobre el particular, la Oficina de Control Interno recomienda (i) continuar adelantando las actuaciones administrativas para la implementación en la entidad de instrumentos institucionales que salvaguarden la inclusión, accesibilidad y vinculación laboral de personas en condición de discapacidad en el sector público²⁶, y (ii) continuar adelantando las acciones orientadas a la culminación del rediseño institucional y a la consolidación de la planta definitiva y al cumplimiento de las condiciones requeridas para la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa conforme al principio del mérito que trata la Ley 909 de 2004, teniendo en cuenta la prelación de la accesibilidad o vinculación de personas en condición de discapacidad, en concordancia con lo establecido en la Ley 1618 de 2013, el Decreto 2011 de 2017 y la Ley 2418 de 2024.</p>

²⁶ Un ejemplo de lo indicado es la Política Institucional de Discapacidad, de que trata la Ley 1618 de 2013, Ley 2418 de 2024 y el Decreto 2011 de 2017.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO

ANÁLISIS CONSOLIDADO DE LA INFORMACIÓN ALLEGADA POR LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA Y RESULTADOS DE LA VERIFICACIÓN EFECTUADA POR LA OFICINA DE CONTROL INTERNO												
ASPECTO A ANALIZAR	REQUERIMIENTO OFICINA DE CONTROL INTERNO	RESPUESTA DE LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA / TALENTO HUMANO AL REQUERIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO	DOCUMENTO SOPORTE REMITIDO POR LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA / TALENTO HUMANO	OBSERVACIONES Y/O CONCLUSIONES DE LA OCI								
		<i>de las personas con discapacidad que sean seleccionadas, en los términos del artículo 2.2.12.5.7 del Decreto 1401 de 2025".</i>										
RECLAMACIONES, TUTELAS, DERECHOS DE PETICIÓN, RIESGOS Y CONTROL.	¿Qué reclamaciones, derechos de petición, recursos, tutelas o actuaciones relacionadas con carrera administrativa, provisión de empleos, encargo, provisionalidad, evaluación del desempeño o Comisión de Personal se presentaron en el periodo del alcance de la auditoría?	<p>Durante el periodo de auditoría sólo se presentó una petición relacionada con temas afines a los indicados en el interrogante, como se detalla a continuación, del cual se anexa la correspondiente respuesta:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>FECHA</th> <th>TIPO</th> <th>ESTADO</th> <th>RESPONSABLE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>16/01/2026</td> <td>Derecho de Petición-Ciudadano</td> <td>Resuelto</td> <td>Subdirección de Gestión Corporativa</td> </tr> </tbody> </table>	FECHA	TIPO	ESTADO	RESPONSABLE	16/01/2026	Derecho de Petición-Ciudadano	Resuelto	Subdirección de Gestión Corporativa	<ul style="list-style-type: none"> Memorando No. 202604000001011 "Respuesta de Derecho de Petición radicado No.202604000000512 de 16 de enero de 2026 y respuesta al traslado por competencia por parte de la Gobernación de Cundinamarca". 	<p>De la revisión de la información allegada por la Subdirección de Gestión Corporativa, la Oficina de Control Interno observó que durante el período auditado se presentó un derecho de petición relacionado con temas asociados a la carrera administrativa, provisión de empleos y provisionalidad.</p> <p>Así mismo, se observó que la entidad remitió como soporte el Memorando No. 202604000001011, correspondiente a la respuesta del derecho de petición, atendida por la entidad.</p> <p>La Oficina de Control Interno sobre el particular no tiene comentarios adicionales.</p>
FECHA	TIPO	ESTADO	RESPONSABLE									
16/01/2026	Derecho de Petición-Ciudadano	Resuelto	Subdirección de Gestión Corporativa									

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO

<p>RECLAMACIONES, TUTELAS, DERECHOS DE PETICIÓN, RIESGOS Y CONTROL.</p>	<p>¿Cuáles fueron los riesgos identificados por el proceso de Gestión del Talento Humano asociados a carrera administrativa y qué controles se ejecutaron en el periodo del alcance de la auditoría?</p>	<p>Respuesta: “Como es de conocimiento de la Oficina de Control Interno la Región Metropolitana Bogotá Cundinamarca es una entidad de reciente creación, cuya provisión de planta de empleos inició el 10 de enero de 2024. Su funcionamiento se rige por la Ley Orgánica 2199 de 2022, la cual en su artículo 5, numeral 6, consagró expresamente el principio de gradualidad, según el cual asumirá sus funciones y competencias de manera gradual, teniendo en cuenta su capacidad técnica y financiera.</p> <p>En desarrollo de este principio, las competencias se asumen de manera gradual y progresiva en función de su capacidad técnica y financiera conforme a la asignación de asignación de recursos para su funcionamiento. Este contexto normativo es determinante para comprender el estado de madurez del proceso de Gestión del Talento Humano y, en particular, los procedimientos asociados a la carrera administrativa.</p> <p>Durante el periodo de alcance de la auditoría, el proceso de Gestión del Talento Humano no contempló riesgos específicos asociados a carrera administrativa en su mapa de riesgos, por las siguientes razones objetivas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A la fecha, la entidad no cuenta con servidores vinculados en calidad de empleados de carrera administrativa ni en periodo de prueba. La totalidad del personal se encuentra vinculado en los cargos de carrera administrativa se en calidad de provisional, figura que, conforme a los artículos 34 y 35 de la Ley 909 de 2004, no genera obligaciones frente al Registro Público de Carrera Administrativa, evaluación del desempeño, comisión de personal, ni activa los procedimientos propios del sistema de carrera. • Acorde con el principio de gradualidad de la Ley 2199 de 2022, los procedimientos asociados al proceso de Gestión del Talento Humano se han venido construyendo, actualizando y versionando progresivamente a medida que la entidad consolida su capacidad institucional y que se introducen nuevas actividades y subprocesos. La incorporación de actividades 	<ul style="list-style-type: none"> • Correo electrónico del 09 de marzo de 2026 sobre el envío propuesta de actualización – Caracterización del Proceso de Gestión de Talento Humano. 	<p>La Oficina de Control Interno sobre el particular no tiene comentarios adicionales.</p>
--	--	---	--	--

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO

ANÁLISIS CONSOLIDADO DE LA INFORMACIÓN ALLEGADA POR LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA Y RESULTADOS DE LA VERIFICACIÓN EFECTUADA POR LA OFICINA DE CONTROL INTERNO				
ASPECTO A ANALIZAR	REQUERIMIENTO OFICINA DE CONTROL INTERNO	RESPUESTA DE LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA / TALENTO HUMANO AL REQUERIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO	DOCUMENTO SOPORTE REMITIDO POR LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA / TALENTO HUMANO	OBSERVACIONES Y/O CONCLUSIONES DE LA OCI
		<p><i>relacionadas con carrera administrativa en los procedimientos —y la consecuente identificación de riesgos asociados— se realizará en la medida en que dichas actividades se activen operativamente, lo cual ocurrirá una vez se defina el plan de trabajo para la provisión de estos empleos y se surtan las etapas del concurso de méritos a través de la CNSC.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>La entidad se encuentra adelantando un proceso de rediseño institucional cuyo propósito es dotar a la Región Metropolitana de las capacidades técnicas, estructurales y de talento humano que su misión institucional demanda. Este ejercicio busca que, como resultado del mismo, la entidad cuente con una planta de empleos razonable, proporcionada y ajustada a sus reales necesidades institucionales, evitando la creación de estructuras sobredimensionadas o, por el contrario, insuficientes para el cumplimiento de sus funciones.</i> • <i>En este marco, la entidad ha definido como condición previa a la suscripción del plan de trabajo con la CNSC la culminación del proceso de rediseño institucional, con el propósito de garantizar que la convocatoria a concurso de méritos recaiga exclusivamente sobre aquellos empleos que correspondan a las necesidades reales, definitivas y sostenibles de la organización. Esta determinación responde a criterios de planeación responsable, eficiencia administrativa y racionalidad en el uso de los recursos públicos, toda vez que convocar cargos antes de contar con una estructura organizacional consolidada podría generar distorsiones jurídicas, presupuestales y administrativas de difícil gestión posterior</i> • <i>Sin embargo, se contempla como escenario contingente la posibilidad de que el rediseño institucional no sea aprobado o que las restricciones presupuestales impidan su materialización. Ante dicha eventualidad, este escenario será incorporado en el plan de trabajo que se suscriba con la CNSC, a efectos de evaluar conjuntamente las alternativas disponibles, entre ellas, la convocatoria a concurso de méritos sobre los 22 cargos de carrera administrativa con que cuenta actualmente la entidad u otras opciones que, de común acuerdo, se estimen más adecuadas a las circunstancias institucionales del momento.</i> <p><i>Por lo tanto, una vez se defina el plan de trabajo con la CNSC y se activen las etapas propias del</i></p>		

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO

ANÁLISIS CONSOLIDADO DE LA INFORMACIÓN ALLEGADA POR LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA Y RESULTADOS DE LA VERIFICACIÓN EFECTUADA POR LA OFICINA DE CONTROL INTERNO				
ASPECTO A ANALIZAR	REQUERIMIENTO OFICINA DE CONTROL INTERNO	RESPUESTA DE LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA / TALENTO HUMANO AL REQUERIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO	DOCUMENTO SOPORTE REMITIDO POR LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA / TALENTO HUMANO	OBSERVACIONES Y/O CONCLUSIONES DE LA OCI
		<p><i>concurso de méritos, la entidad procederá a identificar, valorar e incorporar formalmente los riesgos asociados a carrera administrativa en el mapa de riesgos del proceso de Gestión del Talento Humano, con sus correspondientes controles, en cumplimiento de la Política de Gestión del Riesgo establecida en el Marco de Referencia del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), sin embargo, si bien no se tienen insumos suficientes para la identificación de riesgos asociados a la carrera administrativa y su respectivo tratamiento, la entidad ha identificado otros riesgos asociados al proceso de gestión del talento humano, los cuales se trabajaron con la Oficina Asesora de Planeación Institucional y se encuentran en la revisión correspondiente, se adjunta evidencia de ello".</i></p>		

6. Cumplimiento de las Normas Internacionales de Auditoría, limitaciones, conflictos de interés y fortalezas evidenciadas.

Para la realización de esta auditoría, se aplicaron las Normas de Auditoría generalmente aceptadas en Colombia. Se precisa que, durante el desarrollo, no se presentaron limitaciones, así como tampoco, se dio lugar a la presentación de conflicto de intereses que pudieran afectar o impedir su desarrollo y resultado.

Se precisa además que, debido a las limitaciones de cualquier estructura de Control Interno, pueden ocurrir errores e irregularidades que no hayan sido detectadas bajo la planeación y realización del presente seguimiento, es así como la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca y las dependencias que la integran, son las responsables de establecer y mantener un adecuado Sistema de Control Interno y prevenir posibles irregularidades, de acuerdo con lo establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG-.

Como resultado del ejercicio auditor, se evidenció como fortaleza que la entidad ha venido adelantando actuaciones institucionales orientadas al cumplimiento progresivo de las normas de carrera administrativa, particularmente en materia de reporte de vacantes, provisión transitoria documentada mediante actos administrativos, planeación presupuestal del futuro concurso de méritos, articulación con la Comisión Nacional del Servicio Civil, desarrollo del rediseño institucional y actualización de instrumentos del proceso de Gestión del Talento Humano. Tales elementos permitieron a la Oficina de

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO

Control Interno contar con insumos verificables para el análisis del estado actual de implementación del sistema de carrera administrativa en la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca.

Igualmente, se destaca la disposición y colaboración de la Subdirección de Gestión Corporativa / Talento Humano en el suministro de la información requerida para el desarrollo de la auditoría, lo cual facilitó la revisión de respuestas, matrices, actos administrativos, comunicaciones, reportes, relatorías, presentaciones y demás documentos de soporte asociados a los temas objeto de verificación.

Finalmente, la Oficina de Control Interno precisa que, para la interpretación de los resultados del presente informe, tuvo en cuenta el contexto institucional propio de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca, en especial el principio de gradualidad previsto en la Ley 2199 de 2022, así como el estado de consolidación organizacional de la entidad y el proceso de rediseño institucional en curso, sin perjuicio de la necesidad de continuar aunando esfuerzos para avanzar progresivamente hacia la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa bajo el principio del mérito.

7. Respuesta al informe preliminar por la Subdirección de Gestión Corporativa y análisis final por parte de la Oficina de Control Interno.

La Subdirección de Gestión Corporativa mediante correo electrónico del 14 de abril de 2026, señaló frente a la primera recomendación elevada por esta Oficina, en etapa de socialización del informe preliminar, lo siguiente:

“En atención a la recomendación formulada por la Oficina de Control Interno, en el marco del proceso de auditoría adelantado, relacionada con las formalidades de los documentos denominados “relatorías” que soportan las sesiones de trabajo del Comité Técnico para el Rediseño Institucional de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca, creado mediante Resolución No. 080 del 19 de marzo de 2025, me permito precisar que en relación con las relatorías que estos son documentos que buscan presentar una narración, exposición o recuento de lo acontecido, durante las sesiones adelantadas en el marco del proceso de rediseño. Una relatoría es, por definición, un documento narrativo que recoge de manera descriptiva el desarrollo de una sesión: los temas tratados, las intervenciones realizadas, las reflexiones surgidas y los consensos alcanzados durante el debate, sin que su validez esté condicionada a la firma o validación formal de los participantes.

El acta, en cambio, es un documento con vocación de fe pública que formaliza acuerdos, decisiones y compromisos vinculantes, y que por su naturaleza requiere la firma de quienes participaron o presidieron la sesión, así como de quien ejerce funciones de secretaría, para su plena validez jurídica y probatoria.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO

La distinción anterior no es accidental en el marco del proceso de rediseño institucional de esta Entidad pues la Resolución No. 080 del 19 de marzo de 2025, que crea el Comité Técnico para el Rediseño Institucional, contempló expresamente y de manera diferenciada ambos tipos de documentos en su artículo tercero.

La inclusión de la conjunción disyuntiva "o" entre ambos términos prevé la concepción de ambos como instrumentos alternativos y equivalentemente válidos para documentar las sesiones adelantadas, reconociendo que las relatorías constituyen un mecanismo legítimo de registro sin que se les exijan las formalidades propias del acta (firmas, validación de los participantes, aprobación en sesión posterior, etc.).

En consecuencia, las relatorías producidas en el marco de este proceso se enmarcan plenamente dentro de las posibilidades documentales previstas en el acto administrativo de creación del Comité, siendo documentos idóneos para acreditar el desarrollo de las sesiones de trabajo.

Por lo anterior, agradezco tener en cuenta estas consideraciones en el análisis para la consolidación del informe definitivo de la auditoría de la referencia”.

Análisis final de la Oficina de Control Interno:

Una vez analizada la respuesta emitida por la Subdirección de Gestión Corporativa, esta Oficina observa que, si bien el artículo 3²⁷ de la Resolución No. 080 de 2025 contempla la posibilidad de utilizar “actas o relatorías” para documentar las sesiones del Comité Técnico para el Rediseño Institucional de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca, dicha disposición debe entenderse en el marco de la necesidad de que estos documentos, independientemente de su denominación, aseguren condiciones mínimas de trazabilidad, integridad, conservación y verificabilidad de la información.

En este sentido, la Oficina de Control Interno bajo el marco del Sistema de Control Interno, se precisa que el aspecto relevante radica en la capacidad probatoria y en la idoneidad del documento como soporte de la gestión institucional, particularmente si se tiene en cuenta que en dichas sesiones se abordan asuntos asociados a un proceso estratégico como lo es el rediseño institucional, el cual comprende la adopción de decisiones técnicas, el análisis de cargas laborales y la definición de la estructura organizacional.

²⁷ **“ARTÍCULO 3. Secretaría Técnica.** La Secretaría Técnica del Comité estará a cargo de la Profesional con Funciones de Talento Humano quien deberá llevar a cabo la convocatoria de las sesiones, elaboración las actas o relatorías de cada sesión y socializar las mismas a los demás miembros del comité, realizar el seguimiento a los compromisos que se deriven de esta instancia en desarrollo del proceso”.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO

Bajo este contexto, aunque las relatorías constituyen un mecanismo documental admisible conforme a la Resolución citada, se evidenció que la forma en que actualmente se gestionan puede derivar en riesgos asociados a la pérdida o alteración de la información, debilidades en su valor probatorio frente a instancias de control, así como limitaciones en el seguimiento de compromisos institucionales, entre otros aspectos relevantes.

De esta manera, la recomendación formulada se enmarca en un enfoque preventivo, orientado a fortalecer las prácticas existentes, las cuales —como se evidenció en el ejercicio auditor— se vienen desarrollando de manera adecuada, al punto que no se configuraron hallazgos u observaciones.

Finalmente, el propósito de esta recomendación es aportar, desde una perspectiva objetiva e independiente, buenas prácticas que contribuyan a la mitigación de riesgos futuros y las oportunidades de mejora a la gestión, particularmente en un proceso de alta relevancia institucional como lo es el rediseño organizacional, en el que la adecuada trazabilidad de las decisiones resulta fundamental para acreditar de manera integral la formalización, validación y trazabilidad de las deliberaciones desarrolladas.

8. Conclusiones: Hallazgos²⁸, Observaciones²⁹ y/o Recomendaciones³⁰

La Oficina de Control Interno en el marco del objeto, alcance de auditoría y la respuesta remitida por la Subdirección de Gestión Corporativa concluye que:

Conclusiones

- (i) Se evidenció que, durante el período auditado, la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca ha venido adelantando acciones institucionales orientadas al cumplimiento progresivo de las normas de carrera administrativa, particularmente en materia de reporte de vacantes, planeación presupuestal del proceso de selección, articulación con la Comisión Nacional del Servicio Civil, socialización del contexto institucional y desarrollo de ejercicios de rediseño institucional. En ese sentido, la auditoría evidenció la existencia de actuaciones encaminadas a preparar las condiciones técnicas, administrativas y presupuestales necesarias para avanzar hacia la provisión definitiva de los empleos de carrera.

²⁸ Los hallazgos están llamados a elaborar Plan de Mejoramiento.

²⁹ Las observaciones, son banderas rojas para el proceso, que buscan que la Entidad analice dichas circunstancias evidenciadas en el seguimiento, con el fin de evaluar la necesidad de adoptar y/o fortalecer puntos de control y/o implementar acciones.

³⁰ Las recomendaciones no están llamadas a establecer Plan de Mejoramiento, pero se invita a que sean evaluadas por el Líder del Proceso con el fin de ser tenidas en cuenta en la Entidad para generar oportunidades de mejora al proceso.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO

- (ii) Se observó que, durante el período auditado, la provisión transitoria constituyó la modalidad de cobertura de los empleos de carrera administrativa en la entidad, principalmente mediante nombramiento provisional, y que la entidad sustentó dicha situación en el marco normativo aplicable, en la inexistencia de servidores con derechos de carrera administrativa susceptibles de encargo, en la necesidad de garantizar la continuidad del servicio y en el estado actual del rediseño institucional.
- (iii) Se verificó que la entidad adelantó actuaciones de planeación y articulación institucional con la Comisión Nacional del Servicio Civil orientadas a la estructuración del futuro concurso de méritos; sin embargo, dichas actuaciones se encontraban en fase preparatoria, por lo que se requiere continuar avanzando en la consolidación de la ruta hacia la provisión definitiva por mérito.
- (iv) En materia de evaluación del desempeño laboral, se evidenció que durante el período auditado la entidad no contaba con servidores con derechos de carrera administrativa ni con servidores en período de prueba, razón por la cual no se configuraron las condiciones para la aplicación de este componente.
- (v) En relación con el Registro Público de Carrera Administrativa, se observó que durante el período auditado no se tramitaron actuaciones de inscripción, actualización o cancelación, situación asociada a que la entidad no contaba con servidores en período de prueba ni con servidores que hubieran adquirido derechos de carrera administrativa.
- (vi) Respecto de la Comisión de Personal, se observó que durante el período auditado no se evidenciaron condiciones para su conformación con representantes de los empleados de carrera administrativa, en atención a que la entidad no contaba con servidores con derechos de carrera administrativa.

Hallazgos y Observaciones

Durante la validación realizada en esta auditoría de cumplimiento, no se evidenciaron incumplimientos a la normatividad validada, por lo anterior, no se generaron hallazgos. En igual sentido no se evidenciaron situaciones que ameritaran la emisión de observaciones. No obstante, se identificaron aspectos susceptibles de fortalecimiento, seguimiento preventivo y mejora, los cuales se ilustran para mayor detalle en el contenido del presente informe.

Recomendaciones

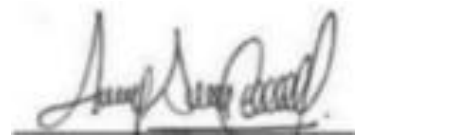
1. Se recomienda a la entidad que los documentos denominados “relatorías” de las sesiones del Comité Técnico para el Rediseño Institucional de la Región Metropolitana Bogotá–Cundinamarca, cuenten con las formalidades suficientes

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE CUMPLIMIENTO

para acreditar integralmente la formalización, validación, trazabilidad de las deliberaciones desarrolladas para guardar trazabilidad de lo que en estas sesiones se comente y/o se analicen y que estas sean soportes de las actividades de que trata la Resolución No. 080 del 19 de marzo de 2025.

2. Se recomienda a la entidad continuar aunando esfuerzos y adelantando las acciones orientadas al cumplimiento de las condiciones requeridas para la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa conforme al principio del mérito que trata la Ley 909 de 2004.
3. Se recomienda a la entidad continuar adelantando las actuaciones administrativas para la implementación de instrumentos institucionales que salvaguarden la inclusión, accesibilidad y vinculación laboral de personas en condición de discapacidad en el sector público, en concordancia con lo establecido en la Ley 1618 de 2013, el Decreto 2011 de 2017 y la Ley 2418 de 2024 y las demás disposiciones complementarias.

Realizó verificación y elaboró el informe



Ayda Del Socorro Cadena Camuez
Auditora Líder

Revisión Par



Yuly Andrea Ujueta Castillo
Auditora Par

Revisó y aprobó



Andrea Reyes Saavedra
Jefe de Oficina de Control Interno