

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</small>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	 Radicado: 20251200178953 Fecha: 28-11-2025 Pág. 1 de 64
--	--	---

INFORMACIÓN GENERAL

- **Proceso, procedimiento o actividad evaluada:** Informe de seguimiento cumplimiento Ley 909 de 2004, Directiva 015 de 2022 y demás normativa relacionada con la meritocracia y el empleo público
- **Responsable del proceso, procedimiento o actividad evaluada:** Subdirección de Gestión Corporativa – Proceso Gestión del Talento Humano
- **Objetivo:** Evaluar el cumplimiento de la Ley 909 de 2004, Directiva 015 de 2022 y demás normativa relacionada con la meritocracia y el empleo público, durante el proceso de provisión de empleos de acuerdo con el alcance, así como, la evaluación del desempeño.
- **Alcance:** Periodo comprendido entre el 01 de mayo de 2024 al 31 de agosto de 2025
- **Criterios:**
 - Constitución Política de Colombia artículos 40 y 122.
 - Ley 581 de 2000 “Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisarios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones”.
 - 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”.
 - Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
 - Decreto 2011 de 2017 “Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público”

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</small>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	 Radicado: 20251200178953 Fecha: 28-11-2025 Pág. 2 de 64
--	--	---

- Decreto 2365 de 2019 “Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público”
- Decreto 498 de 2020 “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.
- Directiva 015 de 2022 PGN “Obligaciones relacionadas con el fortalecimiento de la meritocracia, del empleo y de la función pública en el Estado colombiano”.
- Circular 010 de 2020 CNSC “Colaboración interinstitucional y armónica en el apoyo de la Vigilancia al cumplimiento de las normas de Carrera Administrativa”.
- Circular 011 de 2020 CNSC “Requisitos y documentos para solicitar las anotaciones de inscripción, actualización, comisión, cancelación, correcciones e inclusiones en el Registro Público de Carrera Administrativa”.
- Circular 012 de 2020 CNSC “Instrucciones para el registro y/o la actualización de la Oferta Pública de Empleos de Carrera en SIMO”.
- Acuerdo No. CNSC - 20181000006176 de 2018 “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.”
- Circular Conjunta No. 003 del 28 de febrero de 2023, emitida por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital DASCD.
- Circular Externa del 01 de agosto de 2023, emitida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.
- Guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial, versión 3 de marzo de 2020, emitida por la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Circular Externa 016 de 2023 Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital “Evaluación de Gerentes Públicos. Lineamientos e implementación. Verificación de

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</small>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	 Radicado: 20251200178953 Fecha: 28-11-2025 Pág. 3 de 64
--	--	---

la implementación Fase 1. Y desarrollo de la Fase 2. Acuerdos de Gestión a través del SIDEAP / 2023”.

- Resolución No. 599 de 2023 Instituto Distrital de Patrimonio Cultural “Por la cual se adopta el modelo para la gestión de empleos de naturaleza gerencias del distrito capital en el Instituto Distrital de Patrimonio Cultural”.
- **Pruebas de auditoría:** Verificación documental.
- **Equipo evaluador:** Angie Paola Triana Montañez, Viviana Barrera Rojas y Eleana Marcela Páez Urrego.
- **Fecha de ejecución del seguimiento o la evaluación:** Del 1 de octubre al 28 de noviembre de 2025.
- **Insumos:** Los resultados, se fundamentan en la información entregada por la Subdirección de Gestión Corporativa mediante oficios 20255200150093 y 20255200171883 del 14 de octubre y 20 de noviembre de 2025, así como, la verificación realizada en la OPEC, SIDEAP, EDL y página Web de la Entidad.
- **Limitaciones al seguimiento o evaluación:** Ninguna.

RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN Y/O SEGUIMIENTO

Hallazgos

- **Fortalezas evidenciadas:**

No.	Descripción Fortaleza
1	El compromiso de los servidores de la Subdirección de Gestión Corporativa y su buena disposición para la entrega de la información.

- **Observaciones:**

No.	Descripción Observación
1	<p><i>Concertación de compromisos laborales</i></p> <p>La concertación de compromisos para el periodo anual se realizó fuera de los 15 días hábiles siguientes al inicio del mismo para los siguientes casos:</p>

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</small>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	 Radicado: 20251200178953 Fecha: 28-11-2025 Pág. 4 de 64
--	--	---

No.	Descripción Observación
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Código SIDEAP 35845 – Ficha manual de funciones PR-219-01-09. ■ Código SIDEAP 35847 – Ficha manual de funciones PR-219-01-09. <p>Con respecto a estos casos, se presentaron dificultades con el sistema EDL APP que generaron demoras en el proceso.</p> <p>Lo anterior incumple con lo establecido en el artículo 3 del Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil.</p> <p>El detalle de cada caso puede ser consultado en el anexo 1 de este informe.</p>
2	<p><i>Evaluaciones de desempeño laboral</i></p> <p>2.1 Para el caso del Código SIDEAP 30569 – Ficha manual de funciones AS-407-06-01, en EDL APP, para el periodo 2024-2025 se registró una evaluación parcial por cambio de evaluador realizada el 03 de julio de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2024 y el 30 de junio de 2025. Por lo anterior, se registra evaluación de desempeño segundo semestre realizada el 03 de julio de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2024 y el 30 de junio de 2025, en contravía de lo establecido en el artículo 5 del Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil en el que se señala que la evaluación del segundo semestre corresponde al periodo comprendido entre el 01 de agosto y el 31 de enero del año siguiente.</p> <p>2.2 Para el caso Código SIDEAP 30568– Ficha manual de funciones AS-407-06-01, si bien se presenta evaluación parcial eventual por separación temporal del empleo por más de 30 días calendario para el periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2025 y el 23 de junio de 2025, en EDL APP no se registran evaluaciones para el periodo 2025-2026.</p> <p>2.3 En el caso Código SIDEAP 35846 – Ficha manual de funciones PR-219-01-09 - Primer semestre 2024, la evaluación parcial semestral se realizó fuera de los 15 días hábiles siguientes a su vencimiento incumpliendo con lo establecido en el artículo 5 del Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil. El detalle de cada caso puede ser consultado en el anexo 2 de este informe.</p> <p>2.4 La evaluación parcial eventual por concepto de lapso entre la última evaluación y el final del periodo se realizó fuera de los 10 días hábiles siguientes al momento en que se presentó la situación que la originó para los casos que se presentan a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Código SIDEAP 30568– Ficha manual de funciones AS-407-06-01. Periodo comprendido entre el 21 de marzo de 2024 y el 31 de julio de

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</small>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	 Radicado: 20251200178953 Fecha: 28-11-2025 Pág. 5 de 64
--	--	---

No.	Descripción Observación
	<p>2024.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Código SIDEAP 32689 – Ficha manual de funciones PR-219-01-03. Periodo comprendido entre el 21 de marzo de 2024 y el 31 de julio de 2024. ■ Código SIDEAP 35858 – Ficha manual de funciones PR-222-02-10. Periodo comprendido entre el 21 de marzo de 2024 y el 31 de julio de 2024. ■ Código SIDEAP 35842 – Ficha manual de funciones PR-219-01-09. Periodo comprendido entre el 15 de octubre de 2024 y el 31 de enero de 2025. ■ Código SIDEAP 35846 – Ficha manual de funciones PR-219-01-09. Periodo comprendido entre el 03 de julio de 2024 y el 31 de julio de 2024. ■ Código SIDEAP 35846 – Ficha manual de funciones PR-219-01-09. Periodo comprendido entre el 15 de octubre de 2024 y el 31 de enero de 2025. ■ Código SIDEAP 30561 – Ficha manual de funciones PR-222-03-03. Periodo comprendido entre el 15 de octubre de 2024 y el 31 de enero de 2025. ■ Código SIDEAP 35847 – Ficha manual de funciones PR-219-01-09. Periodo comprendido entre el 15 de octubre de 2024 y el 31 de enero de 2025. ■ Código SIDEAP 32693 – Ficha manual de funciones PR-222-03-02. Periodo comprendido entre el 15 de octubre de 2024 y el 31 de enero de 2025. ■ Código SIDEAP 30571 – Ficha manual de funciones AS-440-05-05. Periodo comprendido entre el 15 de octubre de 2024 y el 31 de enero de 2025. ■ Código SIDEAP 32687 – Ficha manual de funciones PR-219-01-02. Periodo comprendido entre el 15 de octubre de 2024 y el 31 de enero de 2025. ■ Código SIDEAP 32695 – Ficha manual de funciones PR-222-03-01. Periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2025 y el 31 de julio de 2025.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</small>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	 Radicado: 20251200178953 Fecha: 28-11-2025 Pág. 6 de 64
--	--	---

No.	Descripción Observación
	<p>Lo anterior incumple con lo establecido en el artículo 5 del Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil. Desde Talento Humano, se señala que esta evaluación parcial es la última que permite el sistema para cerrar el periodo, en los casos para los cuales aplica, y que la definitiva semestral se genera automáticamente, por lo que, con el fin de mantener un lineamiento unificado para todos con respecto a la realización de la evaluación con corte al 31 de julio o 31 de enero, al interior de la entidad se ha manejado un plazo de 15 días hábiles.</p> <p>El detalle de cada caso puede ser consultado en el anexo de este informe.</p>
3	<p><i>Seguimiento y evaluación de acuerdos de gestión</i></p> <p>3.1 No se evidencia la designación de pares por parte del representante legal de la entidad para la evaluación de competencias comportamentales de gerentes públicos con respecto a la vigencia 2024. Únicamente se evidencia radicado ORFEO 20255200024913 del 10 de febrero de 2025 mediante el cual el Subdirector de Gestión Corporativa comunica la designación, esta comunicación no se encuentra ni revisada, ni aprobada ni firmada por el representante legal.</p> <p>Lo anterior incumple con lo establecido en la guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital, documento anexo de la Circular Conjunta 003 de 2023.</p> <p>3.2 No se identifica la publicación de evaluaciones del desempeño de los gerentes públicos 2024-2025 en la página web de la entidad. Lo anterior en contravía de lo establecido en la guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital, documento anexo de la Circular Conjunta 003 de 2023, en la cual se señala que se considera que la información de los resultados de las evaluaciones del desempeño de los gerentes públicos no es información reservada, es información pública y por ello, los resultados serán puestos a disposición en la página web de la entidad.</p> <p>3.3 El documento de evaluación del Código SIDEAP 35878 - Ficha manual de funciones DR-068-01-06 no contiene observaciones de avance ni descripción de las evidencias ni de su ubicación. Únicamente contiene un porcentaje de cumplimiento del primer semestre.</p>
4	<p><i>Declaración de bienes y rentas SIDEAP</i></p> <p><i>La actualización de la declaración de bienes y rentas y de conflictos de intereses no fue realizada por la totalidad de contratistas de la entidad. Con corte a 31 de julio de 2025, y de acuerdo con el reporte del estado actual de los usuarios de la entidad en SIDEAP, 5 contratistas actualizaron por última vez la</i></p>

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</small> <small>Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</small>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	 Radicado: 20251200178953 Fecha: 28-11-2025 Pág. 7 de 64
--	--	---

No.	Descripción Observación
	<p><i>declaración de bienes y rentas en 2025 con respecto al año gravable 2023 y no al último año gravable que es el 2024.</i></p> <p><i>Lo anterior incumple lo establecido en la Circular Externa No. 11 emitida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, cuyo asunto corresponde a los lineamientos para el cumplimiento del deber de actualización de la declaración de bienes y rentas por parte de los colaboradores y colaboradoras del Distrito Capital y de la publicación y divulgación proactiva de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios, y lo establecido en la Circular No. 11 de 2023 emitida al interior de la entidad.</i></p>
5	<p><i>Vinculación de personas con discapacidad</i></p> <p><i>Se verificó que, pese a la obligación establecida en la Circular Conjunta 100-05 de 2018 del Ministerio de Trabajo, numeral 2, que dispone que “los servidores con discapacidad deberán contar con el certificado expedido por la EPS de conformidad con la Resolución 583 de 2018”, los certificados correspondientes no fueron aportados como parte de la evidencia. La ausencia de estos documentos no permitió validar el aporte del documento que certifica la condición de discapacidad de las funcionarias registradas.</i></p>

- No conformidades detectadas:

No.	Descripción No conformidad
1	<p><i>Concertación de compromisos laborales</i></p> <p>La concertación de compromisos para el periodo anual se realizó fuera de los 15 días hábiles siguientes al inicio del mismo para el siguiente caso: Código SIDEAP 35869 – Ficha manual de funciones PR-222-03-23.</p> <p>Para este caso, no se remite información sobre alguna dificultad presentada con respecto al sistema EDL APP.</p> <p>Lo anterior incumple con lo establecido en el artículo 3 del Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil.</p> <p>El detalle puede ser consultado en el anexo 1 de este informe.</p>
2	<p><i>Evaluaciones de desempeño laboral</i></p>

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</small>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	 Radicado: 20251200178953 Fecha: 28-11-2025 Pág. 8 de 64
--	--	---

No.	Descripción No conformidad
	<p>La evaluación parcial eventual se realizó fuera de los 10 días hábiles siguientes al momento en que se presentó la situación que la originó para los casos que se presentan a continuación:</p> <p><i>La evaluación parcial eventual por cambio de evaluador no se realizó previo al retiro de este de la entidad para los siguientes casos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Código SIDEAP 30569 – Ficha manual de funciones AS-407-06-01. Periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2025 y el 30 de junio de 2025. ■ Código SIDEAP 30568 – Ficha manual de funciones AS-407-06-01. Periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 y el 20 de marzo de 2024. En este caso el evaluador continúo vinculado a la entidad, sin embargo, la evaluación tampoco se realizó dentro de los 10 días hábiles siguientes. ■ Código SIDEAP 32689 – Ficha manual de funciones PR-219-01-03. Periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 y el 20 de marzo de 2024. En este caso el evaluador continúo vinculado a la entidad, sin embargo, la evaluación tampoco se realizó dentro de los 10 días hábiles siguientes. ■ Código SIDEAP 35858 – Ficha manual de funciones PR-222-02-10. Periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 y el 20 de marzo de 2024. En este caso el evaluador continúo vinculado a la entidad, sin embargo, la evaluación tampoco se realizó dentro de los 10 días hábiles siguientes. <p>Lo anterior incumple con lo establecido en el artículo 5 del Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil.</p> <p>El detalle de cada caso puede ser consultado en el anexo de este informe.</p> <p><i>Concertación de acuerdos de gestión</i></p> <p>3.1 En la concertación de acuerdos de gestión 2025-2026, con respecto a los siguientes casos, se identifican compromisos gerenciales en los cuales no se señala directamente la cantidad esperada o no atienden a la definición de indicador como una representación cuantitativa en número o porcentaje que debe ser verificable objetivamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Código SIDEAP 30552 - Ficha manual de funciones DR-068-01-02. ■ Código SIDEAP 30551 - Ficha manual de funciones DR-068-01-01. ■ Código SIDEAP 32684 - Ficha manual de funciones DR-068-01-05. ■ Código SIDEAP 35878 - Ficha manual de funciones DR-068-01-06.
3	

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</small>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	 Radicado: 20251200178953 Fecha: 28-11-2025 Pág. 9 de 64
--	--	---

No.	Descripción No conformidad
	<p>Lo anterior en contravía del numeral 2 del artículo 50 de la Ley 909 de 2004 en el cual se establece que el acuerdo de gestión describirá los resultados esperados en términos de cantidad y calidad y en ellos se identificarán los indicadores y los medios de verificación de estos indicadores y que la guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital, documento anexo de la Circular Conjunta 003 de 2023, establece que en un indicador es una representación cuantitativa en número o porcentaje que debe ser verificable objetivamente.</p> <p>El detalle de cada caso puede ser consultado en el anexo 3 de este informe.</p> <p>3.2 Para los siguientes casos, en la concertación de acuerdos de gestión 2025-2026 se identifican compromisos gerenciales con menos de tres actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Código SIDEAP 30551 - Ficha manual de funciones DR-068-01-01. ■ Código SIDEAP 32683 - Ficha manual de funciones DR-068-01-03 ■ Código SIDEAP 32684 - Ficha manual de funciones DR-068-01-05. ■ Código SIDEAP 35878 - Ficha manual de funciones DR-068-01-06. ■ Código SIDEAP 34198 - Ficha manual de funciones DR-006-01-08. <p>Lo anterior se encuentra en contravía de lo establecido en la guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital, documento anexo de la Circular Conjunta 003 de 2023, en tanto, en este documento se define que cada compromiso gerencial debe contar con una ruta de gestión o plan de acción que le permita al Gerente Público establecer las principales acciones o actividades que harán posible el logro de los compromisos gerenciales y que generan las evidencias que permitan el seguimiento a la gestión, las cuales no deberán ser menos de tres ni más de cinco por cada compromiso gerencial.</p> <p>El detalle de cada caso puede ser consultado en el anexo 3 de este informe.</p>

Detalle de evaluación

El presente seguimiento se basó en la verificación del cumplimiento de lo establecido en la Directiva 015 de 2022 de la Procuraduría General de la Nación y demás normas asociadas a la provisión de empleos, por lo tanto, se presenta de acuerdo con la estructura de la Directiva mencionada.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</small>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	 Radicado: 20251200178953 Fecha: 28-11-2025 Pág. 10 de 64
--	--	--

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

1.1. Reportar y actualizar la información de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) en el aplicativo y en los plazos previstos por la Comisión Nacional del Servicio Civil, relacionada con los empleos que se encuentren vacantes de manera definitiva, para realizar los concursos de méritos.

Los empleos fueron reportados en el mes de julio de 2025, evidenciando los certificados de 3 vacantes definitivas disponibles.

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

Actualmente, la Entidad se encuentra en el concurso Distrito 6, por lo cual se apropiaron los recursos correspondientes al saldo, a través del certificado de disponibilidad presupuestal 599 de 2024.

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

Como se mencionó en el punto anterior, el IDPC realizó la apropiación en el mes de mayo de 2024.

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

Teniendo en cuenta que la Entidad ha mostrado su disposición para incluir sus vacantes en el concurso Distrito 6, se evidencia que ha sido de manera eficiente.

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

Se evidencia el uso de listas de elegibles durante el período evaluado para 1 vacante disponible en el mes de agosto, como resultado del concurso Distrito 4, quien había solicitado prórroga para la posesión.

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

No se presentaron transformaciones de empleos de carrera administrativa en empleos de libre nombramiento y remoción durante el alcance del seguimiento.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</small>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	 Radicado: 20251200178953 Fecha: 28-11-2025 Pág. 11 de 64
--	--	--

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

No se realizaron actualizaciones al Manual de Funciones durante el período evaluado.

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

En la verificación realizada al cumplimiento del numeral relacionado con la conformación de la Comisión de Personal, y atendiendo los lineamientos establecidos en el artículo 2.2.14.1.1 del Decreto 1083 de 2015, se evidenció lo siguiente:

Mediante la Resolución No. 795, radicado Orfeo No. 20241000004955 del 20 de septiembre de 2024, se convocó y fijó el procedimiento de elección de los representantes de los empleados ante la Comisión de Personal del Instituto Distrital de Patrimonio Cultural – IDPC para el periodo 2024–2026.

La convocatoria fue divulgada a través de correos electrónicos corporativos enviados los días 20, 23, 26 y 30 de septiembre, adjuntando la Resolución citada, el formato de inscripción y la constancia de aceptación de candidatos.

Se evidenció que el formato de inscripción no se encuentra disponible en la intranet como parte de los documentos que soportan el proceso.

Respecto a la votación y escrutinio, se validó que la presentación de candidatas y candidatos, junto con la fecha de las elecciones (07 de octubre de 2024), fue informada mediante correo electrónico. Las instrucciones de votación se publicaron en el Boletín No. 7 del mismo día y se enviaron por correo electrónico corporativo a las 8:00 a.m., incluyendo el itinerario, enlaces de conexión virtual, código de acceso y link de votación.

La votación se realizó de manera virtual a través de Google Forms ([link](https://forms.gle/SdExY1N5JapKApaM8)) cumpliendo con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015. El escrutinio y cierre de las elecciones se efectuó el mismo 07 de octubre, convocado mediante Google Calendar.

La Comisión de Personal de la entidad se conformó mediante la Resolución No. 916 del 16 de octubre de 2024 “Por la cual se conforma la Comisión de Personal del Instituto Distrital de Patrimonio Cultural, para el periodo 2024-2026” radicado Orfeo 20241000009165.

Se validó la divulgación de la lista de candidatos inscritos y la implementación de la jornada de votación, la convocatoria para la inscripción de candidatos a la Comisión de Personal 2024-2026 se publicó en el muro de noticias de la intranet institucional (<https://miintranet.idpc.gov.co/inician-las-inscripciones-de-candidatos-para-la-comision-de-personal-2024-2026/>) el 20 de septiembre de 2024, e incluyó el formulario correspondiente. No obstante, se recomienda al proceso gestionar este formato como un registro documentado y controlado dentro de los documentos de soporte, ya que acredita formalmente la inscripción.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</small>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	 Radicado: 20251200178953 Fecha: 28-11-2025 Pág. 12 de 64
--	--	--

En cumplimiento del artículo 2.2.14.2.5 del Decreto 1083 de 2015, se aportó evidencia de la designación formal y notificación de los jurados de votación, documentada en el radicado Orfeo 20245200162803 del 3 de octubre de 2024 y el correo de designación de la misma fecha. La asignación de jurados se formalizó mediante el Acta No. 1 del 2 de octubre, utilizando la aplicación AppSorteos, e incluyó el registro de la capacitación impartida a los mismos.

Finalmente, la evidencia del proceso electoral incluye las Actas No. 02 y No. 03 del 7 de octubre (Actas de Apertura y Escrutinio) de las elecciones de la Comisión de Personal 2024-2026. La jornada virtual fue documentada con pantallazos y las actas están debidamente firmadas por los jurados.

En cuanto al funcionamiento a partir de mayo de 2024; se aporta las siguientes actas respecto a las reuniones de la Comisión de Personal:

Año 2024

- Acta No. 9 con fecha del 24 de mayo de 2024.
- Acta No. 10 con fecha del 27 de junio de 2024.
- Acta No. 11 con fecha del 19 de julio de 2024 (extraordinaria).
- Acta No. 12 con fecha del 25 de julio de 2024.
- Acta No. 13 con fecha del 27 de agosto de 2024.
- Acta No. 14 con fecha del 25 de septiembre de 2024
- Acta No. 15 con fecha del 24 de octubre de 2024
- Acta No. 16 con fecha del 28 de noviembre de 2024.
- Acta No. 17 con fecha del 20 de diciembre de 2024.

Informes

- Informe Trimestral de gestión de Comisión de personal abril a junio 2024.
- Informe Trimestral de gestión de Comisión de personal julio a septiembre 2024.
- Informe Trimestral de gestión de Comisión de personal octubre a diciembre 2024.

Las actas y los informes con corte a septiembre de la vigencia 2024 fueron elaborados y firmados por la Comisión de Personal, conformada mediante la Resolución No. 543 del 18 de octubre de 2022 para el periodo 2022–2024. Como soporte, se adjuntan los registros de listas de asistencia que validan la participación de sus integrantes.

Año 2025

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</small>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	 Radicado: 20251200178953 Fecha: 28-11-2025 Pág. 13 de 64
--	--	--

- Acta No. 1 con fecha del 27 de enero de 2025.
- Acta No. 2 con fecha del 26 de febrero de 2025.
- Acta No. 3 con fecha del 21 de marzo de 2025.
- Acta No. 4 con fecha del 25 de abril de 2025.
- Acta No. 5 con fecha del 16 de mayo de 2025.
- Acta No. 6 con fecha del 27 de junio de 2025.
- Acta No. 7 con fecha del 27 de julio de 2025.
- Acta No. 8 con fecha del 26 de agosto de 2025.

Por lo anterior, existe evidencia suficiente que permite validar que la Comisión de Personal se ha reunido al menos una vez al mes, conforme a lo establecido en el artículo 16, numeral 1, de la Ley 909 de 2004. Asimismo, mediante el Acta No. 15 se realizó la instalación de la nueva comisión dentro de los plazos previstos en el reglamento de funcionamiento del proceso de Gestión de Talento Humano, versión 1 del 16 de marzo de 2023. En el Acta No. 16, numeral 4, se desarrolló el informe de empalme, verificando el cumplimiento de las disposiciones normativas relativas a la instalación de la Comisión de Personal.

El proceso demostró la instalación oportuna de la Comisión dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la expedición del acto administrativo de conformación. Se destaca como buena práctica la ejecución del empalme con la participación de los miembros salientes, lo que asegura la continuidad en la gestión. Además, se formalizó correctamente la elección del Presidente de la Comisión por un período de un (1) año, junto con las demás generalidades de la Comisión de Personal, dejando constancia de todos estos actos en el Acta No. 15 de 2024.

En relación con el cumplimiento del numeral 2, artículo 16 de la Ley 909 de 2004, literal i, que establece la función de proponer en la respectiva entidad la formulación de programas para el diagnóstico y medición del clima organizacional por parte de la Comisión de Personal, se identifica que esta función se desarrolla en conjunto con el proceso de Gestión de Talento Humano. Según lo registrado en el Acta No. 10 de 2024, se dejó constancia del compromiso de presentar los resultados del informe de clima y cultura; y en el Acta No. 12, numeral 2, literal c, se socializó el informe de clima laboral detallado con la participación de 40 personas. Se evidencia la participación de la Comisión; sin embargo, no resulta claro el enfoque propositivo adelantado por esta.

Por otra parte, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) lanzó la Medición de Clima Laboral y Ambiente Organizacional, dirigida a servidores y contratistas de las entidades, a través del enlace <https://bienestar.serviciocivil.gov.co/instrumentosmedicion>, con fecha límite de

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</small>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	 Radicado: 20251200178953 Fecha: 28-11-2025 Pág. 14 de 64
--	--	--

diligenciamiento hasta el 30 de noviembre de 2024. Se reportó la participación de 23 personas de un total de 335 con vinculación activa, según datos extraídos del correo electrónico del 20 de noviembre de 2024 emitido por la Dirección General.

Se recomienda continuar con la inclusión de este tema dentro de las sesiones ordinarias de la Comisión de Personal, dado que, posterior a las actas referenciadas, no se encontró registro de seguimiento en las demás actas.

En cuanto a la participación de la Comisión de Personal en la elaboración y ejecución del plan de capacitación, se aportaron como evidencia las actas de reunión correspondientes. Se verificó la participación en la formulación y seguimiento según lo registrado en el Acta No. 09 del 24 de mayo, No. 10 del 27 de junio, No. 12 del 25 de julio, No. 13 del 27 de agosto y No. 14 del 29 de septiembre de 2024. No obstante, se observa que en ninguna de las actas citadas se incluye un análisis de impacto del Plan Institucional de Capacitación (PIC), tal como lo sugiere el artículo 11, literal h, del Decreto 1567 de 1998. Por lo tanto, se recomienda incorporar este aspecto en las sesiones de la Comisión de Personal, además del seguimiento, con el fin de fortalecer la evaluación integral del plan.

En relación con el numeral 3 del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, se establece la obligación de las comisiones de personal de las entidades públicas de informar a la Comisión Nacional del Servicio Civil todas las incidencias que se presenten en los procesos de selección, evaluación del desempeño y encargos. Para tal efecto, se dispone que trimestralmente se remita a dicha Comisión un informe detallado sobre sus actuaciones y el cumplimiento de sus funciones.

En atención a lo anterior, y respecto del periodo comprendido para este seguimiento, los responsables presentan las siguientes evidencias:

Informes

- Informe Trimestral de gestión de Comisión de personal abril a junio 2024.
- Informe Trimestral de gestión de Comisión de personal julio a septiembre 2024.
- Informe Trimestral de gestión de Comisión de personal octubre a diciembre 2024.
- Informe Trimestral de gestión de Comisión de personal enero a marzo de 2025.

Se valida el memorando interno radicado Orfeo No. 20245200155223 del 23 de septiembre de 2024, mediante el cual se manifiesta el deber de la Comisión de Personal de realizar el envío trimestral de los informes a la Comisión Nacional del Servicio Civil, indicando el portal <https://simo4.cnsc.gov.co/> como medio para su registro y posterior cargue.

Aunque existe evidencia de la elaboración y el seguimiento de los informes trimestrales, verificada en el Acta No. 03 de 2025, numeral 4, actividad 4, el proceso aportó como evidencia un correo electrónico en el cual la servidora que desempeñaba el rol de presidente mantiene comunicación con la CNSC, reconociendo la gestión informada por el

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</small>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	 Radicado: 20251200178953 Fecha: 28-11-2025 Pág. 15 de 64
--	--	--

proceso responsable. Se insta al proceso a mantener una comunicación constante con la CNSC y sus mesas de ayuda para asegurar el cargue de los informes en el sistema una vez se solucione la novedad técnica. Se recomienda documentar y aportar de manera integral en el próximo seguimiento todas las evidencias que permitan validar el cumplimiento total del numeral 3 del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, incluyendo el soporte de envío o cargue a la CNSC indispensable para comprobar el cumplimiento del citado artículo.

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

La información correspondiente a Evaluación de período de prueba es incluida en el numeral 2.1 del presente informe. Ahora bien, para el caso de Registro Público de Carrera Administrativa - RPCA, se observa que de acuerdo con el artículo 2.2.7.3 del Decreto 1083 de 2015, el término para solicitar la inscripción en el RPCA es de quince (15) días hábiles a partir de la ocurrencia de la novedad, en este caso, sería una vez se evalúe el período de prueba.

● Código SIDEAP 30559 – Ficha manual de funciones PR-222-02-04.

Evaluación de desempeño periodo de prueba realizada el 22 de octubre de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 10 de abril de 2024 y el 09 de octubre de 2024.

Se evidencia correo electrónico de solicitud de inscripción a RPCA realizado el 24 de octubre de 2024, cumpliendo con los términos establecidos.

Inscripción realizada con la Resolución 17074 del 17 de diciembre de 2024, expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, “Por la cual se inscribe y se actualiza en el Registro Público de Carrera Administrativa a unos servidores públicos”.

● Código SIDEAP 35869 – Ficha manual de funciones PR-222-03-23.

Evaluación de desempeño periodo de prueba realizada el 22 de mayo de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 23 de noviembre de 2023 y el 22 de mayo de 2024.

Se evidencia correo electrónico de solicitud de inscripción a RPCA realizado el 7 de junio de 2024, cumpliendo con los términos establecidos.

Inscripción realizada con la Resolución 13482 del 11 de julio de 2024, expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, “Por la cual se inscribe en el Registro Público de Carrera Administrativa a unos servidores públicos”.

● Código SIDEAP 35845 – Ficha manual de funciones PR-219-01-09.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</small>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	 Radicado: 20251200178953 Fecha: 28-11-2025 Pág. 16 de 64
--	--	--

Evaluación de desempeño periodo de prueba realizada el 25 de junio de 2024 con respecto al 02 de octubre de 2023 y el 01 de junio de 2024, debido a interrupción del período de prueba.

Se evidencia correo electrónico de solicitud de inscripción a RPCA realizado el 9 de julio de 2024, cumpliendo con los términos establecidos.

Inscripción realizada con la Resolución 15108 del 11 de septiembre de 2024, expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, "Por la cual se inscribe en el Registro Público de Carrera Administrativa a unos servidores públicos".

- Código SIDEAP 35846 – Ficha manual de funciones PR-219-01-09.

Evaluación de desempeño periodo de prueba realizada el 12 de julio de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 02 de enero de 2024 y el 01 de julio de 2024.

Se evidencia correo electrónico de solicitud de inscripción a RPCA realizado el 17 de julio de 2024, cumpliendo con los términos establecidos.

Inscripción realizada con la Resolución 14841 del 30 de agosto de 2024, expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, "Por la cual se inscribe en el Registro Público de Carrera Administrativa a unos servidores públicos".

- Código SIDEAP 35847 – Ficha manual de funciones PR-219-01-09.

Evaluación de desempeño periodo de prueba realizada el 09 de abril de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 02 de octubre de 2023 y el 01 de abril de 2024.

Se evidencia correo electrónico de solicitud de inscripción a RPCA realizado el 10 de mayo de 2024, incumpliendo con los términos establecidos.

Inscripción realizada con la Resolución 14432 del 13 de agosto de 2024, expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, "Por la cual se inscribe en el Registro Público de Carrera Administrativa a unos servidores públicos".

Este caso había sido tenido en cuenta en el período anterior, por lo cual no se determina como incumplimiento para este seguimiento.

- Código SIDEAP 35838 – Ficha manual de funciones PR-219-01-09.

Evaluación de desempeño periodo de prueba realizada el 20 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2024 y el 31 de enero de 2025.

Se evidencia correo electrónico de solicitud de inscripción a RPCA realizado el 10 de marzo de 2025, cumpliendo con los términos establecidos.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</small>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	 Radicado: 20251200178953 Fecha: 28-11-2025 Pág. 17 de 64
--	--	--

Inscripción realizada con la Resolución 3747 del 02 de abril de 2025, expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, “Por la cual se inscribe en el Registro Público de Carrera Administrativa a unos servidores públicos”.

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

- 2.1. Elaborar los sistemas propios de evaluación de desempeño y efectuar las evaluaciones anuales y parciales de los servidores públicos de carrera en los plazos, términos, condiciones y aplicativos que defina la CNSC.

Actualmente, la entidad realiza la evaluación del desempeño mediante el Sistema Tipo de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

La revisión correspondiente se realizó con base en lo establecido en el Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil “Por la cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba”.

Suscripción de compromisos laborales 2025-2026 y periodos de prueba

El Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en su artículo 3º de concertación de compromisos establece que estos deberán ser concertados por el evaluador y el evaluado dentro de los quince (15) días hábiles siguientes del inicio del periodo anual o de la posesión del servidor en periodo de prueba, según corresponda.

Este Acuerdo también cuenta con un anexo técnico del sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba, en el cual, en su capítulo III, se señala que el número de compromisos funcionales a concertar para el período anual no deberá ser superior a cinco (5) y para el periodo de prueba máximo podrán ser tres (3) y el número de compromisos comportamentales a concertar para el período anual y período de prueba serán entre tres (3) y cinco (5).

En cuanto a los compromisos funcionales, para la concertación se deberá partir de una estructura que incluya verbo, objeto y condición de resultado (oportunidad y calidad).

Observación No. 1

La concertación de compromisos para el periodo anual se realizó fuera de los 15 días hábiles siguientes al inicio del mismo para los siguientes casos:

- Código SIDEAP 35845 – Ficha manual de funciones PR-219-01-09.
- Código SIDEAP 35847 – Ficha manual de funciones PR-219-01-09.

Con respecto a estos casos, se presentaron dificultades con el sistema EDL APP que generaron demoras en el proceso.

Lo anterior incumple con lo establecido en el artículo 3 del Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</small>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	 Radicado: 20251200178953 Fecha: 28-11-2025 Pág. 18 de 64
--	--	--

El detalle de cada caso puede ser consultado en el anexo 1 de este informe.

No conformidad No. 1

La concertación de compromisos para el periodo anual se realizó fuera de los 15 días hábiles siguientes al inicio del mismo para el siguiente caso: Código SIDEAP 35869 – Ficha manual de funciones PR-222-03-23.

Para este caso, no se remite información sobre alguna dificultad presentada con respecto al sistema EDL APP.

Lo anterior incumple con lo establecido en el artículo 3 del Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

El detalle puede ser consultado en el anexo 1 de este informe.

Recomendación No. 1

Incluir en la estructuración de los compromisos funcionales para todos los casos la condición de resultado (oportunidad y calidad), de acuerdo con lo establecido en el capítulo II del anexo técnico del sistema tipo de evaluación de desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en período de prueba del Acuerdo 6176 de 2018 Comisión Nacional del Servicio Civil.

Evaluaciones de desempeño laboral 2024-2025, 2025-2026 y períodos de prueba

En el artículo 5º del Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil se establece que durante el periodo anual de evaluación de desempeño se deberán efectuar evaluaciones parciales semestrales y eventuales cuando así se requieran.

La evaluación parcial del primer semestre corresponde al periodo comprendido entre el primero (1º) de febrero y el treinta y uno (31) de julio de cada año y la del segundo semestre abarca el periodo comprendido entre el primero (1º) de agosto y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente. Estas evaluaciones deben producirse a más tardar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento.

En cuanto a las evaluaciones parciales eventuales, estas se generan por las siguientes situaciones:

- Por cambio de evaluador, quien deberá evaluar a sus colaboradores antes de retirarse del empleo.
- Por cambio definitivo del empleo como resultado de traslado del evaluado o reubicación del empleo.
- Cuando el empleado deba separarse temporalmente del ejercicio de las funciones del cargo por suspensión o por asumir por encargo las funciones de otro cargo o con ocasión de licencias, comisiones o de vacaciones, en caso de que el término de duración de estas situaciones sea superior a treinta (30) días calendario.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</small>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	 Radicado: 20251200178953 Fecha: 28-11-2025 Pág. 19 de 64
--	--	--

- La que corresponda al lapso comprendido entre la última evaluación, si la hubiere, y el final del periodo semestral a evaluar.
- Por separación temporal del empleado público con ocasión de un nombramiento en período de prueba, la cual surtirá efectos sólo en los eventos en que el servidor regrese a su empleo o no supere el período de prueba.

Las evaluaciones parciales eventuales deben producirse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, contados a partir del momento en que se presenta la situación que las origina, con excepción de la ocasionada por cambio de evaluador, la cual se realizará antes del retiro de éste.

De igual forma, en el artículo 6° del acuerdo se presentan las situaciones específicas por las cuales se generan evaluaciones parciales eventuales durante el periodo de prueba:

- Por cambio de evaluador, quien deberá evaluar al empleado público en periodo de prueba antes de retirarse del empleo.
- Por interrupción del periodo de prueba por un lapso igual o superior a veinte (20) días continuos, caso en el cual el período de prueba se prolongará por el término que dure la interrupción.
- La que corresponda al lapso comprendido entre la última evaluación parcial si la hubiere y el final del periodo de prueba.

En cuanto a la calificación definitiva del periodo anual, el artículo 8° del acuerdo establece que esa comprende el periodo entre el primero (1°) de febrero y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente y la calificación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho periodo.

Por su parte, la calificación definitiva del periodo de prueba deberá efectuarse, una vez culmine el periodo de prueba, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento, de acuerdo con el artículo 9° del acuerdo.

Teniendo en cuenta lo anterior, se realizó la revisión de las evaluaciones de desempeño generadas para el periodo comprendido entre el 01 de mayo de 2024 y el 31 de agosto de 2025, incluyendo las de periodos de prueba, para los empleados de carrera administrativa o en periodo de prueba.

Lo anterior incumple con lo establecido en el artículo 5 del Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

El detalle de cada caso puede ser consultado en el anexo 2 de este informe.

Observación No. 2.1

Para el caso del Código SIDEAP 30569 – Ficha manual de funciones AS-407-06-01, en EDL APP, para el periodo 2024-2025 se registró una evaluación parcial por cambio de evaluador realizada el 03 de julio de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2024 y el 30 de junio de 2025. Por lo anterior, se registra evaluación de

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</small>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20251200178953 Fecha: 28-11-2025 Pág. 20 de 64
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	

desempeño segundo semestre realizada el 03 de julio de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2024 y el 30 de junio de 2025, en contravía de lo establecido en el artículo 5 del Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil en el que se señala que la evaluación del segundo semestre corresponde al periodo comprendido entre el 01 de agosto y el 31 de enero del año siguiente.

Observación No. 2.2

Para el caso Código SIDEAP 30568– Ficha manual de funciones AS-407-06-01 si bien se presenta evaluación parcial eventual por separación temporal del empleo por más de 30 días calendario para el periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2025 y el 23 de junio de 2025, en EDL APP no se registran evaluaciones para el periodo 2025-2026.

Observación No. 2.3

En el caso Código SIDEAP 35846 – Ficha manual de funciones PR-219-01-09 - Primer semestre 2024, la evaluación parcial semestral se realizó fuera de los 15 días hábiles siguientes a su vencimiento incumpliendo con lo establecido en el artículo 5 del Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil. El detalle de cada caso puede ser consultado en el anexo 2 de este informe.

Observación No. 2.4

La evaluación parcial eventual por concepto de lapso entre la última evaluación y el final del periodo se realizó fuera de los 10 días hábiles siguientes al momento en que se presentó la situación que la originó para los casos que se presentan a continuación:

- Código SIDEAP 30568– Ficha manual de funciones AS-407-06-01. Periodo comprendido entre el 21 de marzo de 2024 y el 31 de julio de 2024.
- Código SIDEAP 32689 – Ficha manual de funciones PR-219-01-03. Periodo comprendido entre el 21 de marzo de 2024 y el 31 de julio de 2024.
- Código SIDEAP 35858 – Ficha manual de funciones PR-222-02-10. Periodo comprendido entre el 21 de marzo de 2024 y el 31 de julio de 2024.
- Código SIDEAP 35842 – Ficha manual de funciones PR-219-01-09. Periodo comprendido entre el 15 de octubre de 2024 y el 31 de enero de 2025.
- Código SIDEAP 35846 – Ficha manual de funciones PR-219-01-09. Periodo comprendido entre el 03 de julio de 2024 y el 31 de julio de 2024.
- Código SIDEAP 35846 – Ficha manual de funciones PR-219-01-09. Periodo comprendido entre el 15 de octubre de 2024 y el 31 de enero de 2025.
- Código SIDEAP 30561 – Ficha manual de funciones PR-222-03-03. Periodo comprendido entre el 15 de octubre de 2024 y el 31 de enero de 2025.
- Código SIDEAP 35847 – Ficha manual de funciones PR-219-01-09. Periodo comprendido entre el 15 de octubre de 2024 y el 31 de enero de 2025.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</small>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	 Radicado: 20251200178953 Fecha: 28-11-2025 Pág. 21 de 64
--	--	--

- Código SIDEAP 32693 – Ficha manual de funciones PR-222-03-02. Periodo comprendido entre el 15 de octubre de 2024 y el 31 de enero de 2025.
- Código SIDEAP 30571 – Ficha manual de funciones AS-440-05-05. Periodo comprendido entre el 15 de octubre de 2024 y el 31 de enero de 2025.
- Código SIDEAP 32687 – Ficha manual de funciones PR-219-01-02. Periodo comprendido entre el 15 de octubre de 2024 y el 31 de enero de 2025.
- Código SIDEAP 32695 – Ficha manual de funciones PR-222-03-01. Periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2025 y el 31 de julio de 2025.

Lo anterior incumple con lo establecido en el artículo 5 del Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil. Desde Talento Humano, se señala que esta evaluación parcial es la última que permite el sistema para cerrar el periodo, en los casos para los cuales aplica, y que la definitiva semestral se genera automáticamente, por lo que, con el fin de mantener un lineamiento unificado para todos con respecto a la realización de la evaluación con corte al 31 de julio o 31 de enero, al interior de la entidad se ha manejado un plazo de 15 días hábiles.

El detalle de cada caso puede ser consultado en el anexo de este informe.

No conformidad No. 2

La evaluación parcial eventual se realizó fuera de los 10 días hábiles siguientes al momento en que se presentó la situación que la originó para los casos que se presentan a continuación:

La evaluación parcial eventual por cambio de evaluador no se realizó previo al retiro de este de la entidad para los siguientes casos:

- Código SIDEAP 30569 – Ficha manual de funciones AS-407-06-01. Periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2025 y el 30 de junio de 2025.
- Código SIDEAP 30568 – Ficha manual de funciones AS-407-06-01. Periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 y el 20 de marzo de 2024. En este caso el evaluador continúo vinculado a la entidad, sin embargo, la evaluación tampoco se realizó dentro de los 10 días hábiles siguientes.
- Código SIDEAP 32689 – Ficha manual de funciones PR-219-01-03. Periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 y el 20 de marzo de 2024. En este caso el evaluador continúo vinculado a la entidad, sin embargo, la evaluación tampoco se realizó dentro de los 10 días hábiles siguientes.
- Código SIDEAP 35858 – Ficha manual de funciones PR-222-02-10. Periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 y el 20 de marzo de 2024. En este caso el evaluador continúo vinculado a la entidad, sin embargo, la evaluación tampoco se realizó dentro de los 10 días hábiles siguientes.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</small>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	 Radicado: 20251200178953 Fecha: 28-11-2025 Pág. 22 de 64
--	--	--

Lo anterior incumple con lo establecido en el artículo 5 del Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

El detalle de cada caso puede ser consultado en el anexo de este informe.

Suscripción de acuerdos de gestión 2025-2026

De acuerdo con lo establecido en los numeral 1° y 2° del artículo 50 de la Ley 909 de 2004, una vez nombrado el gerente público, de manera concertada con su superior jerárquico, determinará los objetivos a cumplir. Este acuerdo de gestión concreta los compromisos adoptados por el gerente público con su superior y describe los resultados esperados en término de cantidad y calidad, incluyendo indicadores y medios de verificación de estos indicadores.

Por otra parte, el artículo 2.2.13.1.1.9 del Decreto 1083 de 2015 establece que la concertación y formalización de los acuerdos de gestión deberá hacerse en un plazo no mayor de cuatro meses, contados a partir de la posesión en el cargo.

De igual forma, se toma como base para la revisión lo establecido en la Guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital, documento anexo de la Circular Conjunta 003 de 2023. Así, se realizó una revisión sobre la suscripción de acuerdos de gestión para el periodo 2025-2026 para personas que ocupan cargos de libre nombramiento y remoción gerenciales.

Se resalta que mediante la Circular Externa No. 05 del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital se informó que el módulo de Acuerdos de Gestión de SIDEAP no estará disponible para la vigencia 2025.

No conformidad No. 3.1

En la concertación de acuerdos de gestión 2025-2026, con respecto a los siguientes casos, se identifican compromisos gerenciales en los cuales no se señala directamente la cantidad esperada o no atienden a la definición de indicador como una representación cuantitativa en número o porcentaje que debe ser verificable objetivamente:

- Código SIDEAP 30552 - Ficha manual de funciones DR-068-01-02.
- Código SIDEAP 30551 - Ficha manual de funciones DR-068-01-01.
- Código SIDEAP 32684 - Ficha manual de funciones DR-068-01-05.
- Código SIDEAP 35878 - Ficha manual de funciones DR-068-01-06.

Lo anterior en contravía del numeral 2 del artículo 50 de la Ley 909 de 2004 en el cual se establece que el acuerdo de gestión describirá los resultados esperados en términos de cantidad y calidad y en ellos se identificarán los indicadores y los medios de verificación de estos indicadores y que la guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital, documento anexo de la Circular Conjunta 003 de 2023, establece que en un indicador es una representación cuantitativa en número o porcentaje que debe ser verificable objetivamente.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</small>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	 Radicado: 20251200178953 Fecha: 28-11-2025 Pág. 23 de 64
--	--	--

El detalle de cada caso puede ser consultado en el anexo 3 de este informe.

No conformidad No.3.2

Para los siguientes casos, en la concertación de acuerdos de gestión 2025-2026 se identifican compromisos gerenciales con menos de tres actividades:

- Código SIDEAP 30551 - Ficha manual de funciones DR-068-01-01.
- Código SIDEAP 32683 - Ficha manual de funciones DR-068-01-03
- Código SIDEAP 32684 - Ficha manual de funciones DR-068-01-05.
- Código SIDEAP 35878 - Ficha manual de funciones DR-068-01-06.
- Código SIDEAP 34198 - Ficha manual de funciones DR-006-01-08.

Lo anterior se encuentra en contravía de lo establecido en la guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital, documento anexo de la Circular Conjunta 003 de 2023, en tanto, en este documento se define que cada compromiso gerencial debe contar con una ruta de gestión o plan de acción que le permita al Gerente Público establecer las principales acciones o actividades que harán posible el logro de los compromisos gerenciales y que generan las evidencias que permitan el seguimiento a la gestión, las cuales no deberán ser menos de tres ni más de cinco por cada compromiso gerencial.

El detalle de cada caso puede ser consultado en el anexo 3 de este informe.

Recomendación No. 2

Concertar los acuerdos de gestión máximo el 28 de febrero de cada año. Lo anterior, teniendo en cuenta que en la guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital se señala que el Departamento Administrativo de la Función Pública en su guía metodológica para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos, sugiere que el plazo de la concertación y la formalización no debe ser mayor al 28 de febrero de cada año, para que coincida con la planeación institucional.

Seguimiento y evaluación de acuerdos de gestión 2024-2025 y seguimiento de acuerdos de gestión 2025-2026

La Ley 909 de 2004 establece, en el numeral 3º del artículo 50, que el acuerdo de gestión debe ser evaluado por el superior jerárquico en el término máximo de tres (3) meses después de acabar el ejercicio, según el grado de cumplimiento de objetivos. Esta evaluación debe hacerse por escrito dejando constancia del grado de cumplimiento de los objetivos.

Asimismo, la guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital, documento anexo de la Circular Conjunta 003 de 2023, señala que el jefe inmediato será el encargado de evaluar el cumplimiento de los compromisos gerenciales y que en la evaluación de los compromisos comportamentales también participarán pares y subalternos del gerente público evaluado.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</small>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	 Radicado: 20251200178953 Fecha: 28-11-2025 Pág. 24 de 64
--	--	--

Se resalta que, para el caso de los pares, en esta guía se señala que el representante legal de la entidad, mediante acto administrativo designará a los pares de cada Gerente Público evaluado por el periodo que corresponda.

Observación No. 3.1

No se evidencia la designación de pares por parte del representante legal de la entidad para la evaluación de competencias comportamentales de gerentes públicos con respecto a la vigencia 2024. Únicamente se evidencia radicado ORFEO 20255200024913 del 10 de febrero de 2025 mediante el cual el Subdirector de Gestión Corporativa comunica la designación, esta comunicación no se encuentra ni revisada, ni aprobada ni firmada por el representante legal.

Lo anterior incumple con lo establecido en la guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital, documento anexo de la Circular Conjunta 003 de 2023.

Con respecto a esta situación, desde Talento Humano se señala que en el documento denominado Instructivo de asignación de par evaluador e información general de acuerdos de gestión del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, se establece que la asignación se realiza por el jefe de Talento Humano. Sin embargo, se interpreta por parte de esta Asesoría de Control Interno que el instructivo hace referencia únicamente al registro de la designación en SIDEAP y no reemplaza la designación mediante acto administrativo del representante legal.

Observación No. 3.2

No se identifica la publicación de evaluaciones del desempeño de los gerentes públicos 2024-2025 en la página web de la entidad. Lo anterior en contravía de lo establecido en la guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital, documento anexo de la Circular Conjunta 003 de 2023, en la cual se señala que se considera que la información de los resultados de las evaluaciones del desempeño de los gerentes públicos no es información reservada, es información pública y por ello, los resultados serán puestos a disposición en la página web de la entidad.

Observación No. 3.3

El documento de evaluación del Código SIDEAP 35878 - Ficha manual de funciones DR-068-01-06 no contiene observaciones de avance ni descripción de las evidencias ni de su ubicación. Únicamente contiene un porcentaje de cumplimiento del primer semestre.

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

Al verificar los encargos realizados durante el período evaluado, se evidenció que se dio el derecho preferencial de encargo a los servidores de carrera administrativa. Se realizó verificación de los pasos establecidos en la normativa interna para surtir el proceso de encargo, evidenciando que se cumplió en todos los casos.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</small>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	 Radicado: 20251200178953 Fecha: 28-11-2025 Pág. 25 de 64
--	--	--

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

Como se mencionó en el numeral 1.9 del presente informe, el RPCA se adelantó, sin embargo, en 2 casos no fue posible la verificación del cumplimiento de los términos.

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

No se realizaron actualizaciones al Manual de Funciones durante el período evaluado.

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

3.1. Diligenciar y/o actualizar sus hojas de vida en el SIGEP, en consecuencia, toda persona que sea nombrada en un empleo público o celebre un contrato de prestación de servicios con el Estado debe, previamente a su posesión o antes de la celebración del contrato, consignar en el sistema administrado por el Departamento Administrativo de la Función Pública la información requerida.

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

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

En relación con el cumplimiento de estos tres criterios de la Circular Externa 13 de 2025 emitida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital establece que los servidores y servidoras públicas y contratistas vinculados en las entidades y organismos distritales deben cumplir con su obligación de actualizar su Declaración de Bienes y Rentas, a través del Sistema Distrital de Información del Empleo y de la Administración Pública (SIDEAP), la actualización de la declaración de conflictos de intereses, así como publicar y realizar la divulgación proactiva de la declaración de bienes y rentas, el registro de conflicto de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP). Estos lineamientos también se establecieron en la entidad para el período evaluado mediante la Circular No. 11 de 2025, radicado bajo el número 20255200078953, del 03 de junio de 2025.

Como evidencia de la gestión realizada, se anexa el informe de análisis de las Declaraciones de Bienes y Rentas y Registro de Conflictos de Interés, correspondiente a la vigencia 2024, radicado bajo el número 20255200111453 del 03 de agosto de 2025. Este documento detalla la información de la batería de indicadores SIDEAP para la entidad (fecha de consulta 31 de julio de 2025), incluyendo el total de servidores y contratistas, el número de servidores y contratistas con Declaración Periódica de Bienes

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	 Radicado: 20251200178953 Fecha: 28-11-2025 Pág. 26 de 64
--	--	--

y Rentas realizada, y el porcentaje de cumplimiento respectivo. Dicha información puede ser consultada en el siguiente enlace:<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiMTU1N2NiMDMtYTM1Zi00OGZmLTgwNjctMDNjMTE3MzkxMGE2IiwidCI6ImY1MzM0MTVmLWE5YjEtNGUzMi04OTRjLTNIZTJkZmM2MTQ3MCIsImMiOjR9>.

Tras la validación del enlace citado, se comprueba que el reporte de cumplimiento para los servidores(as) activos fue del 100% (77 servidores activos). En cuanto a los contratistas, el registro fue realizado por 246 de 251, lo que representa un 98.0%, no obstante, se observa que la imagen utilizada en el informe no aplicó el filtro correspondiente al IDPC, mostrando una cifra que corresponde al total de contratistas del Distrito. Adicionalmente, se evidencia la ausencia de un análisis por parte del proceso de Gestión de Talento Humano para Contratistas.

Con corte al 31 de agosto de 2025, la entidad cuenta con un total de 311 servidores. De este total, 73 ostentan cargos de servidores públicos o de carrera administrativa, y 238 registran vinculación por contratos de prestación de servicios, por lo anterior se resumen los siguientes datos:

- Número de servidores públicos obligados a presentar declaración de bienes y rentas periódica: 77.
- Número de servidores públicos que presentaron declaración de bienes y rentas periódica: 77.
- Porcentaje de cumplimiento servidores públicos: 100%.
- Número de contratistas obligados a presentar declaración de bienes y rentas periódica: 251
- Número de contratistas que presentaron declaración de bienes y rentas periódica: 246.
- Porcentaje de cumplimiento contratistas: 98.0%. La batería de indicadores, previamente mencionada, únicamente hace referencia a la declaración de bienes.

Se realizaron las siguientes validaciones de la actualización periódica de hojas de vida y la Declaración de Bienes y Rentas en el marco del periodo de esta evaluación. Estas validaciones se realizaron en base a el reporte de "Estado Actual Usuario de la Entidad", dispuesto por el proceso de Gestión de Talento Humano con corte al 31 de agosto de 2025. Dicho reporte fue generado en SIDEAP el 07 de octubre de 2025, el cual incluye fecha de registro de hoja de vida, fecha de la última actualización de hoja de vida, fecha de la última validación de la hoja de vida, fecha de la última actualización de bienes y rentas, último año gravable, fecha de la última actualización de declaración general de conflictos de intereses e información sobre si la persona se encuentra incursa en alguna causal de conflictos de interés.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</small>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	 Radicado: 20251200178953 Fecha: 28-11-2025 Pág. 27 de 64
--	--	--

Por otra parte, con respecto al registro de contratistas, se presenta un listado de 238 personas, para las cuales la última fecha de validación de la hoja de vida se encuentra registrada en el 2025.

Con respecto a la última actualización de la declaración de bienes y rentas se identifica lo siguiente, con corte al 31 de julio de 2025:

- Cinco contratistas actualizaron por última vez la declaración de bienes y rentas en 2025 con respecto al año gravable 2023.
- Cuatro contratistas actualizaron por última vez la declaración de bienes y rentas en 2025 con respecto al año gravable 2025.

Respecto al registro de la presentación de la Declaración General de Conflicto de Intereses y declaración de bienes y rentas, se identificó que 19 contratistas realizaron la actualización con posterioridad al 31 de julio de 2025.

Observación No. 4

La actualización de la declaración de bienes y rentas y de conflictos de intereses no fue realizada por la totalidad de contratistas de la entidad. Con corte a 31 de julio de 2025, y de acuerdo con el reporte del estado actual de los usuarios de la entidad en SIDEAP, 5 contratistas actualizaron por última vez la declaración de bienes y rentas en 2025 con respecto al año gravable 2023 y no al último año gravable que es el 2024.

Se requiere mantener una comunicación constante con los supervisores de contratos para asegurar que el reporte de información esté completamente alineado con la Circular Externa No. 11 del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD). Esta circular establece los lineamientos para el cumplimiento del deber de actualización y publicación proactiva de la Declaración de Bienes y Rentas y del Registro de Conflictos de Interés por parte de los colaboradores del Distrito Capital.

4. Obligaciones del DAFF y las entidades relacionadas con temas de Función Pública

- 4.1. El DAFF debe hacer seguimiento a la operatividad del Sistema y al cumplimiento de las instituciones públicas en la operación, registro, actualización y gestión del SIGEP.

Este punto es del resorte del DAFF.

- 4.2. Las entidades deben integrar los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción y publicarlos en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año.

El Plan de Acción de la Entidad y los Planes Institucionales fueron publicados en la página web el 31 de enero, tanto en la vigencia 2024, como en la vigencia 2025.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</small>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	 Radicado: 20251200178953 Fecha: 28-11-2025 Pág. 28 de 64
--	--	--

← → ⌂ ⌂ idpc.gov.co/transparencia/planes-estrategicos-sectoriales-e-institucionales

Aplicaciones | Alcaldía Mayor de B... | https://idpc.gov.co | GMAIL | SGDEA - ID | HOTMAIL | WhatsApp | SECOP | Cartas Circulares - C... | FURAG-Ng | inicio

MÉTODO DE BÚSQUDE CENITACIÓN PLANES INSTITUCIONALES DE LÍNEA DELLO ESTADAL EPC FONAMEN OBSERVATORIO DE LOS PATRIMONIOS INTANOS CONVOCATORIAS PÚBLICAS PRÁCTICAS EN EL EPC INFORMES PATRIMONIALES POLÍTICA MARÍTIMA EPC

PLANES INSTITUCIONALES 2025

- Plan Institucional de Participación Ciudadana: Fecha de publicación 06/06/2025
- Plan deusteridad del gasto público: Fecha de publicación: 29/05/2025
- Plan Institucional de archivos (PINAR). Fecha de publicación: 31/01/2025
- Plan Estratégico PCTI 2025-2027. Fecha de publicación: 31/01/2025
- Plan seguridad y privacidad de la información. Fecha de publicación: 31/01/2025
- Plan tratamiento riesgos seguridad información. Fecha de publicación: 31/01/2025
- Plan de sostenibilidad de MIPG 2026-2027. Fecha de publicación: 31/01/2025
- Plan estratégico de talento humano 2025. Fecha de publicación: 31/01/2025
- Plan anual de vacantes y previsión de recursos. Fecha de publicación: 31/01/2025
- Plan Institucional de capacitación. Fecha de publicación: 31/01/2025
- Plan de bienestar e incentivos. Fecha de publicación: 31/01/2025
- Plan estratégico de seguridad y salud en el trabajo y Plan de trabajo seguridad y salud en el trabajo. Fecha de publicación: 31/01/2025

PLANES INSTITUCIONALES 2024

- Plan de Mantenimiento de bienes del Instituto Distrital de Patrimonio Cultural. Fecha de Publicación 13/11/2024.
- Plan de cumplimiento normativo Instituto Distrital de Patrimonio Cultural (IDPC). Fecha de Publicación: 10/10/2024
- Plan Estratégico Institucional 2024-2028. Fecha de publicación: 07/10/2024
- Plan de Austeridad del Gasto. Fecha de Publicación: 11/07/2024
- Plan Anticorrupción y de Atención al ciudadano (PTEP). Fecha de publicación: 30/04/2024
- Plan Estratégico de Tecnologías de la Información (PETI). Fecha de publicación: 31/01/2024
- Plan Institucional de Archivos (PINAR). Fecha de publicación: 31/01/2024
- Plan de Seguridad y privacidad de la Información. Fecha de publicación: 31/01/2024

4.3. De conformidad con el principio de colaboración armónica, en virtud del cual, los diferentes órganos del Estado pese a tener funciones separadas, colaboran de manera armónica para la realización de los fines estatales, el DAFF y la CNSC deben prestar su colaboración mutua a fin de facilitar que la información contenida en el Plan Anual de Vacantes (a cargo del DAFF) y la Oferta Pública de Empleos (a cargos de la CNSC), esté continuamente actualizada y de esta manera se programe oportunamente los respectivos concursos de méritos.

Este punto es del resorte del DAFF y la CNSC.

5. Otros temas relevantes en materia de empleo público

5.1. Vinculación de personas con discapacidad (Decreto 2011 de 2017).

Como evidencia, se presenta el reporte de personas con discapacidad, con fecha de corte del 31 de agosto de 2025, obtenido de la fuente SIDEAP el 07 de octubre de 2025 a las 18:03. Este informe registra tres funcionarias identificadas con los códigos 30563, 30568 y 30565, vinculadas entre 2020 y 2022. A pesar de que la descripción indica que tienen discapacidad visual, física y auditiva, el campo "Tipo de Discapacidad" figura como "sin registrar". Considerando el tamaño actual de la planta (77 cargos) y el porcentaje de participación del 3% establecido (con fecha máxima de cumplimiento 31 de diciembre de 2023), el requisito se cumple en cuanto al porcentaje definido. No obstante, la Circular Conjunta 100-05 de 2018 del Ministerio de Trabajo establece en su numeral 2 la obligatoriedad de que "los servidores con discapacidad deberán contar con el certificado expedido por la EPS de conformidad con la Resolución 583 de 2018".

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</small>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	 Radicado: 20251200178953 Fecha: 28-11-2025 Pág. 29 de 64
--	--	--

Dichos certificados no fueron aportados como parte de la evidencia para validar la condición de discapacidad de las funcionarias registradas.

Observación No. 5

Se verificó que, pese a la obligación establecida en la Circular Conjunta 100-05 de 2018 del Ministerio de Trabajo, numeral 2, que dispone que “los servidores con discapacidad deberán contar con el certificado expedido por la EPS de conformidad con la Resolución 583 de 2018”, los certificados correspondientes no fueron aportados como parte de la evidencia. La ausencia de estos documentos no permitió validar el aporte del documento que certifica la condición de discapacidad de las funcionarias registradas.

5.2. Vinculación de jóvenes entre 18 y 28 años (Decreto 2365 de 2019).

De acuerdo con las validaciones realizadas en el tablero de control de la batería de indicadores de Talento Humano del Departamento Administrativo del Servicio Civil (disponible en el enlace <https://www.serviciocivil.gov.co/tablero-de-control/bateria-de-indicadores-del-talento-humano>), se reporta la siguiente información correspondiente al ítem Indicadores poblacionales para la vigencia 2024.

El Indicador de participación de jóvenes en el distrito, cuyo objetivo es visibilizar el número de servidores y contratistas entre 18 y 28 años, presenta la siguiente medición:

En junio de 2024 se registró un porcentaje de participación del 8,79%, sobre un total de 91 colaboradores, con la vinculación de 8 jóvenes, de los cuales 5 son servidores y 3 contratistas, en niveles jerárquicos de servicios profesionales y apoyo a la gestión administrativa.

En septiembre de 2024 se reportó una participación del 11,38%, sobre un total de 334 colaboradores, con 38 jóvenes vinculados, de los cuales 4 son servidores y 34 contratistas.

En diciembre de 2024 la participación fue del 11,76%, sobre un total de 247 colaboradores, con 23 jóvenes vinculados, de los cuales 3 son servidores y 20 contratistas.

En marzo de 2025 se alcanzó un porcentaje de participación del 12,26%, sobre un total de 338 colaboradores, con 35 jóvenes vinculados, de los cuales 3 son servidores y 32 contratistas.

En junio de 2025 la participación descendió al 9,60%, sobre un total de 327 colaboradores, con 27 jóvenes vinculados, de los cuales 3 son servidores y 24 contratistas.

Finalmente, en septiembre de 2025 se registró una participación del 9,02%, sobre un total de 340 colaboradores, con 26 jóvenes vinculados, de los cuales 2 son servidores y 24 contratistas.

Con base en las cifras reportadas en el sistema de información del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, se valida que el indicador de participación de jóvenes en el distrito evidencia una fluctuación en los porcentajes de vinculación de

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</small>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	 Radicado: 20251200178953 Fecha: 28-11-2025 Pág. 30 de 64
--	--	--

servidores y contratistas entre 18 y 28 años durante el periodo comprendido entre junio de 2024 y septiembre de 2025. Se observa un incremento progresivo en la participación juvenil hasta marzo de 2025, alcanzando un máximo de 12,26%, seguido de una disminución en los trimestres posteriores, con registros de 9,60% en junio de 2025 y 9,02% en septiembre de 2025.

La tendencia muestra que, aunque existe una presencia significativa de jóvenes en la entidad, esta participación se concentra principalmente en cargos de contratistas de apoyo a la gestión y servicios administrativos, con baja representación en servidores de planta. A corte del mes de agosto de 2025 se identifican únicamente 2 servidores públicos dentro del rango de edad establecido para el cumplimiento normativo.

Recomendación No. 3

Se recomienda mantener un monitoreo activo de este indicador para asegurar el cumplimiento de la normativa, considerando además la alta rotación del personal vinculado en calidad de contratistas, que para esta fecha asciende a 238.

En conclusión, la entidad ha logrado visibilizar la vinculación de jóvenes en sus procesos; sin embargo, se evidencia la necesidad de fortalecer estrategias que promuevan una participación más estable y equilibrada, especialmente en cargos de servidores públicos, con el fin de garantizar la renovación generacional y el cumplimiento de los objetivos de inclusión juvenil.

5.3. Participación de la mujer en niveles de decisión (Ley 581 de 2000).

De acuerdo con las validaciones realizadas en el tablero de control de la batería de indicadores de Talento Humano del Departamento Administrativo del Servicio Civil (disponible en el siguiente enlace <https://www.serviciocivil.gov.co/tablero-de-control/bateria-de-indicadores-del-talento-humano>), se reporta la siguiente información correspondiente al ítem Indicadores de Género para la vigencia 2024.

El Indicador Ley de Cuotas se evalúa en cumplimiento de la Ley 581 de 2000, aplicable a los niveles decisoriales. Dicha Ley se incumple cuando la autoridad nominadora, ante una vacancia o nuevo cargo, no nombra el 30% de mujeres como mínimo exigido, a 2024, este indicador registró la siguiente participación de mujeres, manteniendo el porcentaje de cumplimiento establecido por la norma: 60% de participación de mujeres (Máximo Nivel Decisorio) y 50% de participación de mujeres (Otros Niveles Decisorios).

Como evidencia, se aporta el reporte de SIDEAP sobre el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 581 de 2000, realizado por la Entidad con fecha de consulta 9 de octubre de 2025. Dicho reporte registra un total de 9 cargos de nivel decisoriales o directivos: 1 en el máximo nivel decisoriales y 8 en otros niveles decisoriales. De estos, 2 cargos están provistos por mujeres, lo que representa una participación del 28,6%, identificando así un nivel de cumplimiento frente a la Ley. Adicionalmente, el indicador de participación efectiva de las mujeres en cargos directivos registró un porcentaje de 44,4%.

5.4. Capacitación de los empleados públicos (Ley 909 de 2004).

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</small>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	 Radicado: 20251200178953 Fecha: 28-11-2025 Pág. 31 de 64
--	--	--

Como parte de la evidencia se verificaron los siguientes documentos:

Vigencia 2024, Se aporta como evidencia Se presentó el formulario Google Forms titulado Diagnóstico de Necesidades de Capacitación PIC - 2024 (11 preguntas), que incluye el diligenciamiento de 20 personas (evidencia en 160 páginas en formato PDF), Se aporta el Informe radicado Orfeo 2025520056443 del 06 de abril de 2025, mediante el cual se rinde informe sobre la ejecución del PIC 2024. Este documento recapitula las temáticas, el registro de participantes y el uso de cuestionarios (previos y posteriores) para medir cambios en el conocimiento, entre otros, por otra parte, se aporta como evidencia el Plan Institucional de Capacitación (PIC) en su Versión 10 del 31 de enero de 2024, no obstante esta asesoría tuvo conocimiento de una Versión 11 del PIC, con fecha 01 de octubre de 2024, donde se realizaron ajustes al plan inicial (relevante en la auditoría al 31 de marzo de 2025), finalmente Se aportó el cronograma de capacitación junto con el análisis del indicador de cumplimiento (capacitaciones planeadas y realizadas). En relación con la participación de la Comisión de Personal en la elaboración y el plan de vigilancia de la ejecución, se aportaron como evidencia las actas de reunión correspondiente. Se verificó la participación en la formulación y seguimiento según el Acta N^º 09 del 24 de mayo, N^º 10 del 27 de junio, N^º 12 del 25 de julio, N^º 13 del 27 de agosto y N^º 14 del 29 de septiembre de 2024. No obstante, se observa que ninguna de las actas citadas incluye la evaluación del impacto del PIC, como se sugiere en el Artículo 11, literal (h) del Decreto 1567 de 1998. Por lo tanto, se recomienda incluir este aspecto en las sesiones de la Comisión de Personal, además del seguimiento.

Vigencia 2025, Se aporta como evidencia Se presentó el análisis de los resultados de la encuestas de necesidades de capacitación donde entre otros datos se registró el diligenciamiento de 21 personas, documento sin radicado Orfeo firmado electrónicamente el 30 de mayo de 2025, en este se presentan los temas priorizados, por otra parte, se aporta como evidencia el Plan Institucional de Capacitación (PIC) en su Versión 12 del 30 de enero de 2025, finalmente Se aportó el cronograma de capacitación.

Adicionalmente, se debe incorporar el análisis de las necesidades derivadas de las evaluaciones de desempeño. Esto es fundamental para cumplir con el ARTÍCULO 36. Objetivos de la capacitación, numeral 2, ley 909 de 2004 el cual establece que: "las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño."

El propósito es identificar las brechas que deben ser atendidas en las próximas planeaciones del Plan Institucional de Capacitación (PIC). Esto debe realizarse de manera alineada a los objetivos estratégicos de la entidad, como parte de la utilización de procedimientos e instrumentos técnicos para la elaboración de los informes.

Se evidenció que en la formulación del Plan Institucional de Capacitación no se incorpora de manera explícita el análisis de las necesidades derivadas de las evaluaciones de desempeño el proceso responsable informó en este seguimiento que el porcentaje de calificaciones se ha mantenido en un nivel alto y que atenderá la recomendación para la formulación del PIC de la próxima vigencia. No obstante, se

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</small>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	 Radicado: 20251200178953 Fecha: 28-11-2025 Pág. 32 de 64
--	--	--

recuerda al proceso la importancia de cumplir integralmente con lo dispuesto en el artículo 36, numeral 2, de la Ley 909 de 2004, que exige a la Unidad de Personal formular los planes y programas de capacitación considerando los resultados de la evaluación del desempeño. Cabe resaltar que el proceso ha mantenido una mejora continua en la formulación de los PIC; sin embargo, en la identificación de brechas debe contemplarse también este aspecto.

Recomendación No. 4

Se recomienda incluir dentro del Plan Institucional de Capacitación los temas que involucren a todos los procesos en relación con los cumplimientos normativos que se actualizan en cada vigencia, tales como, política estadística, actualización de la guía de riesgos, incluyendo el componente de integridad, adopción del Sistema de Gestión del Riesgo de Integridad Pública (SIGRIP), entre otros que requieran actualización y/o articulación de los planes correspondientes a cada una de las dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) que nos integran como procesos. La incorporación de estos temas permitirá garantizar el cumplimiento normativo, fortalecer las capacidades institucionales y asegurar la alineación de los procesos con los objetivos estratégicos de la entidad.

Se recomienda incluir cifras unificadas en los informes. Esto permitirá una evaluación de impacto más exacta y facilitará la comparación con una línea base clara, elementos cruciales para la toma de decisiones fundamentada. Se destaca como una buena práctica el análisis de necesidades realizado para el 2025, ya que facilita la interpretación de los datos, especialmente en lo referente a la participación de la comunidad IDPC (Instituto Distrital de Patrimonio Cultural).

5.5. Retiro de empleados públicos (Ley 909 de 2004).

De acuerdo con lo reportado por la Subdirección de Gestión Corporativa, durante el periodo se presentó el retiro de un funcionario de carrera administrativa por motivo de pensión. El cargo ocupado por esta persona correspondía al código SIDEAP 30562, ficha manual de funciones PR-222-03-07.

Se evidencia Resolución No. 257 del 11 de abril de 2025, radicado ORFEO 20251000002575, "Por la cual se efectúa el retiro del servicio de un servidor por haber obtenido la pensión de jubilación o de vejez" y comunicación de COLPENSIONES del 15 de julio de 2025 mediante la cual se informa la inclusión del servidor en la nómina de pensionados a partir del 01 de agosto de 2025.

Lo anterior en cumplimiento de lo establecido en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, particularmente en el literal e del mismo.

5.6. Protección a la maternidad (Ley 909 de 2004).

Para la fecha de este seguimiento, el proceso de Gestión de Talento Humano presentó el registro de una servidora pública con protección a la maternidad, reporte realizado mediante el sistema de información Orfeo con fecha del 9 de junio de 2025. En ese sentido, se evidencia el cumplimiento de lo establecido en la Ley.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</small>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	 Radicado: 20251200178953 Fecha: 28-11-2025 Pág. 33 de 64
--	--	--

CONCLUSIONES

Se evidenció que la entidad se encuentra incluida en el concurso Distrito 6, para lo cual realizó el respectivo reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera OPEC en el Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad SIMO y pago del proceso de selección con la CNSC. De igual manera, se proveyeron los cargos disponibles de acuerdo con la normativa vigente.

No obstante, se evidenciaron debilidades que deben ser atendidas para evitar el incumplimiento o reiteración del mismo en materia de Carrera Administrativa.

RECOMENDACIONES

1. Identificar las causas y acciones de mejora que se requieran para las debilidades identificadas.
2. Actualizar la información de la sección de acuerdos de gestión en la página web de la entidad. Se resalta la importancia de mantener actualizados los diferentes contenidos en la página web de la entidad.
3. Mantener un monitoreo activo de este indicador para asegurar el cumplimiento de la normativa, considerando además la alta rotación del personal vinculado en calidad de contratistas, que para esta fecha asciende a 238. En conclusión, la entidad ha logrado visibilizar la vinculación de jóvenes en sus procesos; sin embargo, se evidencia la necesidad de fortalecer estrategias que promuevan una participación más estable y equilibrada, especialmente en cargos de servidores públicos, con el fin de garantizar la renovación generacional y el cumplimiento de los objetivos de inclusión juvenil.
4. Incluir dentro del Plan Institucional de Capacitación los temas que involucren a todos los procesos en relación con los cumplimientos normativos que se actualizan en cada vigencia, tales como, política estadística, actualización de la guía de riesgos, incluyendo el componente de integridad, adopción del Sistema de Gestión del Riesgo de Integridad Pública (SIGRIP), entre otros que requieran actualización y/o articulación de los planes correspondientes a cada una de las dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) que nos integran como procesos. La incorporación de estos temas permitirá garantizar el cumplimiento normativo, fortalecer las capacidades institucionales y asegurar la alineación de los procesos con los objetivos estratégicos de la entidad. Se recomienda incluir cifras unificadas en los informes. Esto permitirá una evaluación de impacto más exacta y facilitará la comparación con una línea base clara, elementos cruciales para la toma de decisiones fundamentada.

ANEXOS

Anexo 1 Suscripción de compromisos laborales 2025-2026, períodos de prueba y anuales 2024-2025 para los períodos de prueba finalizados durante el periodo.

Se verificó la suscripción de compromisos para el periodo anual de 2025-2026, para los períodos de prueba que tuvieron lugar entre el 01 de mayo de 2024 y el 31 de agosto de 2025 y anuales 2024-2025 para los períodos de prueba que finalizaron entre el 01 de mayo de 2024 y el 31 de agosto de 2025, incluyendo en algunos casos información

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</small>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	 Radicado: 20251200178953 Fecha: 28-11-2025 Pág. 34 de 64
--	--	--

previa como contexto, identificando lo siguiente para cada cargo ocupado por empleados de carrera administrativa o en periodo de prueba:

- Código SIDEAP 32695 – Ficha manual de funciones PR-222-03-01.

Concertación de compromisos para el periodo anual realizada el 20 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2025 y el 31 de enero de 2026.

- Código SIDEAP 32690 – Ficha manual de funciones PR-222-03-06.

Concertación de compromisos para el periodo anual realizada el 20 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2025 y el 31 de enero de 2026.

- Código SIDEAP 30559 - Ficha manual de funciones PR-222-02-04.

De acuerdo con la Resolución 17074 del 17 de diciembre de 2024, expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, “Por la cual se inscribe y se actualiza en el Registro Público de Carrera Administrativa a unos servidores públicos”, el periodo de prueba correspondió al comprendido entre el 10 de abril de 2024 y el 09 de octubre de 2024.

Concertación de compromisos para el periodo de prueba realizada el 26 de abril de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 10 de abril de 2024 y el 09 de octubre de 2024.

Concertación de compromisos para el periodo anual realizada el 22 de octubre de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 10 de octubre de 2024 y el 31 de enero de 2025.

Concertación de compromisos para el periodo anual realizada el 20 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2025 y el 31 de enero de 2026.

- Código SIDEAP 30569 – Ficha manual de funciones AS-407-06-01.

Concertación de compromisos para el periodo anual realizada el 21 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2025 y el 31 de enero de 2026.

- Código SIDEAP 32688 – Ficha manual de funciones PR-219-01-03.

Concertación de compromisos para el periodo anual realizada el 19 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2025 y el 31 de enero de 2026.

- Código SIDEAP 35869 – Ficha manual de funciones PR-222-03-23.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</small>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	 Radicado: 20251200178953 Fecha: 28-11-2025 Pág. 35 de 64
--	--	--

De acuerdo con la Resolución 13482 del 11 de julio de 2024, expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, “Por la cual se inscribe en el Registro Público de Carrera Administrativa a unos servidores públicos”, el periodo de prueba correspondía al comprendido entre el 23 de noviembre de 2023 y el 22 de mayo de 2024.

Concertación de compromisos para el periodo anual realizada el 24 de junio de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 23 de mayo de 2024 y el 31 de enero de 2025. Incumplimiento del artículo 3 del Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en tanto, la concertación de compromisos se realizó fuera de los 15 días hábiles siguientes del inicio del periodo de evaluación anual.

Concertación de compromisos para el periodo anual realizada el 21 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2025 y el 31 de enero de 2026.

- Código SIDEAP 30562 – Ficha manual de funciones PR-222-03-07.

Concertación de compromisos para el periodo anual realizada el 20 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2025 y el 31 de enero de 2026.

- Código SIDEAP 30564 – Ficha manual de funciones PR-222-03-04.

Concertación de compromisos para el periodo anual realizada el 03 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2025 y el 31 de enero de 2026.

- Código SIDEAP 32692 – Ficha manual de funciones PR-222-03-10.

Concertación de compromisos para el periodo anual realizada el 20 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2025 y el 31 de enero de 2026.

- Código SIDEAP 35845 – Ficha manual de funciones PR-219-01-09.

De acuerdo con lo reportado para el seguimiento anterior, para esta persona se registraron ausentismos que prolongaron el periodo de prueba hasta el 01 de junio de 2024.

Concertación de compromisos para el periodo anual realizada el 26 de septiembre de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 02 de junio de 2024 y el 31 de enero de 2025. Incumplimiento del artículo 2 del Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en tanto, la concertación de compromisos se realizó fuera de los 15 días hábiles siguientes del inicio del periodo de evaluación anual. Se presenta petición a la CNSC radicado 2024RE174604 del 21 de agosto de 2024 mediante la cual se solicita la eliminación de compromisos debido a que las dos concertaciones que presentaba esta persona aparecían como periodo de prueba.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</small>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	 Radicado: 20251200178953 Fecha: 28-11-2025 Pág. 36 de 64
--	--	--

Concertación de compromisos para el periodo anual realizada el 21 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2025 y el 31 de enero de 2026.

- Código SIDEAP 30568 – Ficha manual de funciones AS-407-06-01.

Concertación de compromisos para el periodo anual realizada el 21 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2025 y el 31 de enero de 2026.

- Código SIDEAP 32689 – Ficha manual de funciones PR-219-01-03.

Concertación de compromisos para el periodo anual realizada el 19 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2025 y el 31 de enero de 2026.

- Código SIDEAP 35858 – Ficha manual de funciones PR-222-02-10.

Concertación de compromisos para el periodo anual realizada el 21 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2025 y el 31 de enero de 2026.

- Código SIDEAP 35842 – Ficha manual de funciones PR-219-01-09.

Concertación de compromisos para el periodo anual realizada el 21 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2025 y el 31 de enero de 2026.

- Código SIDEAP 30572 – Ficha manual de funciones AS-440-05-05.

Concertación de compromisos para el periodo anual realizada el 21 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2025 y el 31 de enero de 2026.

- Código SIDEAP 35846 – Ficha manual de funciones PR-219-01-09.

De acuerdo con la Resolución 14841 del 30 de agosto de 2024, expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, “Por la cual se inscribe en el Registro Público de Carrera Administrativa a unos servidores públicos”, el periodo de prueba correspondía al comprendido entre el 02 de enero de 2024 al 01 de julio de 2024.

Concertación de compromisos para el periodo de prueba realizada el 12 de enero de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 02 de enero de 2024 y el 01 de julio de 2024.

Concertación de compromisos para el periodo anual realizada el 19 de julio de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 02 de julio de 2024 y el 31 de enero de 2025.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</small>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	 Radicado: 20251200178953 Fecha: 28-11-2025 Pág. 37 de 64
--	--	--

Concertación de compromisos para el periodo anual realizada el 21 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2025 y el 31 de enero de 2026.

- Código SIDEAP 30561 – Ficha manual de funciones PR-222-03-03.

Concertación de compromisos para el periodo anual realizada el 21 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2025 y el 31 de enero de 2026.

- Código SIDEAP 35847 – Ficha manual de funciones PR-219-01-09.

De acuerdo con la Resolución 14432 del 13 de agosto de 2024, expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, “Por la cual se inscribe en el Registro Público de Carrera Administrativa a unos servidores públicos”, el periodo de prueba correspondía al comprendido entre el 02 de octubre de 2023 y el 01 de abril de 2024.

Concertación de compromisos para el periodo de prueba realizada el 10 de octubre de 2023 con respecto al periodo comprendido entre el 02 de octubre de 2023 al 01 de abril de 2024.

Concertación de compromisos para el periodo anual realizada el 22 de agosto de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 02 de abril de 2024 y el 31 de enero de 2025. Incumplimiento del artículo 2 del Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en tanto, la concertación de compromisos se realizó fuera de los 15 días hábiles siguientes del inicio del periodo de evaluación anual. Se presenta petición a la CNSC radicado 2024RE143157 del 17 de julio de 2024 mediante la cual se señala que en la concertación la fecha de inicio aparece errada, teniendo en cuenta la fecha de finalización del periodo de prueba.

Concertación de compromisos para el periodo anual realizada el 21 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2025 y el 31 de enero de 2026.

- Código SIDEAP 32693 – Ficha manual de funciones PR-222-03-02.

Concertación de compromisos para el periodo anual realizada el 21 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2025 y el 31 de enero de 2026.

- Código SIDEAP 30571 – Ficha manual de funciones AS-440-05-05.

Concertación de compromisos para el periodo anual realizada el 21 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2025 y el 31 de enero de 2026.

- Código SIDEAP 30557 – Ficha manual de funciones PR-219-01-01.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</small>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	 Radicado: 20251200178953 Fecha: 28-11-2025 Pág. 38 de 64
--	--	--

Concertación de compromisos para el periodo anual realizada el 21 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2025 y el 31 de enero de 2026.

- Código SIDEAP30563 – Ficha manual de funciones PR-222-03-09.

Concertación de compromisos para el periodo anual realizada el 21 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2025 y el 31 de enero de 2026.

- Código SIDEAP 32687 – Ficha manual de funciones PR-219-01-02.

Concertación de compromisos para el periodo anual realizada el 21 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2025 y el 31 de enero de 2026.

- Código SIDEAP 35875 – Ficha manual de funciones PR-222-03-11.

Concertación de compromisos para el periodo anual realizada el 17 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2025 y el 31 de enero de 2026.

- Código SIDEAP 35841 – Ficha manual de funciones PR-219-01-05.

Concertación de compromisos para el periodo anual realizada el 10 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2025 y el 31 de enero de 2026.

- Código SIDEAP 35838 – Ficha manual de funciones PR-219-01-09.

De acuerdo con la Resolución 3747 del 02 de abril de 2025, expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, “Por la cual se inscribe en el Registro Público de Carrera Administrativa a unos servidores públicos”, el periodo de prueba correspondía al comprendido entre el 01 de agosto de 2024 y el 31 de enero de 2025.

Concertación de compromisos para el periodo de prueba realizada el 20 de agosto de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2024 y el 31 de enero de 2025.

Concertación de compromisos para el periodo anual realizada el 21 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2025 y el 31 de enero de 2026.

Anexo 2 Evaluación del desempeño laboral 2024-2025 y 2025-2026

Se realizó la revisión de las evaluaciones de desempeño generados con respecto a los periodos 2024-2025 y 2025-2026, incluyendo las correspondientes a periodos de prueba, generadas entre el 01 de mayo de 2024 y el 31 de agosto de 2025, identificando

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</small>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	 Radicado: 20251200178953 Fecha: 28-11-2025 Pág. 39 de 64
--	--	--

lo siguiente para cada cargo ocupado por empleados de carrera administrativa o en periodo de prueba:

● Código SIDEAP 32695 – Ficha manual de funciones PR-222-03-01.

Evaluación de desempeño parcial eventual por concepto de lapso entre la última evaluación y el final del periodo realizada el 19 de diciembre de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 14 de febrero de 2024 y el 31 de julio de 2024. Incumplimiento del artículo 5 del Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en tanto, la evaluación parcial eventual se realizó fuera de los 10 días hábiles siguientes, contados a partir del momento en que se presentó la situación que la originó. Se presenta información sobre las dificultades presentadas, incluyendo correos de seguimiento del 27 de mayo de 2024 y del 22 de agosto de 2024.

Evaluación de desempeño primer semestre realizada el 19 de diciembre de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 y el 31 de julio de 2024. Incumplimiento del artículo 5 del Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en tanto, la evaluación parcial del primer semestre se realizó fuera de los 15 días hábiles siguientes a su vencimiento. Se presenta información sobre las dificultades presentadas, incluyendo correos de seguimiento del 27 de mayo de 2024 y del 22 de agosto de 2024.

Evaluación de desempeño segundo semestre realizada el 20 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2024 y el 31 de enero de 2025.

Evaluación de desempeño anual realizada el 20 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 14 de febrero de 2024 y el 31 de enero de 2025.

Evaluación de desempeño parcial eventual por concepto de separación temporal del empleo por más de 30 días calendario realizada el 25 de agosto de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2025 y el 31 de julio de 2025. Incumplimiento del artículo 5 del Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en tanto, la evaluación parcial eventual se realizó fuera de los 10 días hábiles siguientes, contados a partir del momento en que se presentó la situación que la originó. Con respecto a este caso, se reporta que se realizó la evaluación bajo ese concepto debido a que el funcionario quedó como encargado de la Subdirección de Protección e Intervención a partir del 1 de agosto de 2025, motivo por el cual si se aplicaba una evaluación semestral no sería posible realizar los ajustes de evaluador para el funcionario.

Evaluación de desempeño primer semestre realizada el 25 de agosto de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2025 y el 31 de julio de 2025.

● Código SIDEAP 32690 – Ficha manual de funciones PR-222-03-06.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</small>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	 Radicado: 20251200178953 Fecha: 28-11-2025 Pág. 40 de 64
--	--	--

Evaluación de desempeño primer semestre realizada el 21 de agosto de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 y el 31 de julio de 2024.

Evaluación de definitiva segundo semestre realizada el 20 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2024 y el 31 de enero de 2025.

Evaluación de desempeño anual realizada el 20 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 y el 31 de enero de 2025.

Evaluación de desempeño primer semestre realizada el 25 de agosto de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2025 y el 31 de julio de 2025.

- Código SIDEAP 30559 – Ficha manual de funciones PR-222-02-04.

De acuerdo con la Resolución 17074 del 17 de diciembre de 2024, expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, “Por la cual se inscribe y se actualiza en el Registro Público de Carrera Administrativa a unos servidores públicos”, el periodo de prueba correspondió al comprendido entre el 10 de abril de 2024 y el 09 de octubre de 2024.

Evaluación de desempeño periodo de prueba realizada el 22 de octubre de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 10 de abril de 2024 y el 09 de octubre de 2024.

Evaluación de desempeño segundo semestre realizada el 20 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 10 de octubre de 2024 y el 31 de enero de 2025.

Evaluación de desempeño anual realizada el 20 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 10 de octubre 2024 y el 31 de enero de 2025.

Evaluación de desempeño primer semestre realizada el 25 de agosto de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2025 y el 31 de julio de 2025.

- Código SIDEAP 30569 – Ficha manual de funciones AS-407-06-01.

Evaluación de desempeño primer semestre realizada el 23 de agosto de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 y el 31 de julio de 2024.

Evaluación de desempeño segundo semestre realizada el 21 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2024 y el 31 de enero de 2025.

Se resalta que en EDL APP, para el periodo 2024-2025 se registró una evaluación parcial por cambio de evaluador realizada el 03 de julio de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2024 y el 30 de junio de 2025. Por lo

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</small>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	 Radicado: 20251200178953 Fecha: 28-11-2025 Pág. 41 de 64
--	--	--

anterior, se registra evaluación de desempeño segundo semestre realizada el 03 de julio de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2024 y el 30 de junio de 2025, en contravía de lo establecido en el artículo 5 del Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil en el que se señala que la evaluación del segundo semestre corresponde al periodo comprendido entre el 01 de agosto y el 31 de enero del año siguiente.

Evaluación de desempeño anual realizada el 21 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 y el 31 de enero de 2025.

Para el periodo 2025-2026 se registra nuevamente una evaluación parcial por cambio de evaluador realizada el 09 de julio de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2025 y el 30 de junio de 2025. Incumplimiento del artículo 5 del Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en tanto, la evaluación parcial eventual corresponde a cambio de evaluador y no se realizó previo al retiro de éste. El cargo del evaluador correspondía al código SIDEAP 35877 – Ficha manual de funciones DR-006-01-07 y, de acuerdo con el acta de informe de gestión presentada por la persona que lo ocupaba, el periodo de gestión finalizó el 30 de junio de 2025.

Se registra evaluación de desempeño primer semestre realizada el 09 de julio de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2025 y el 30 de junio de 2025.

No obstante, se resalta que mediante la Resolución No. 511 del 20 de junio de 2025, se concedió un permiso sindical a la persona que ocupa este cargo, a partir del día 24 de junio de 2025 hasta el 22 de julio de 2025; Posteriormente, mediante la Resolución No. 572 del 21 de julio de 2025 se prorrogó el permiso sindical a partir del día 23 de julio de 2025 y hasta el 22 de agosto de 2025.

- Código SIDEAP 32688 – Ficha manual de funciones PR-219-01-03.

Evaluación de desempeño primer semestre realizada el 22 de agosto de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 y el 31 de julio de 2024.

Evaluación de desempeño segundo semestre realizada el 19 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2024 y el 31 de enero de 2025.

Evaluación de desempeño anual realizada el 19 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 y el 31 de enero de 2025.

Evaluación de desempeño primer semestre realizada el 15 de agosto de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2025 y el 31 de julio de 2025.

Evaluación parcial eventual por concepto de cambio de evaluador realizada el 15 de agosto de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2025 y el 15 de agosto de 2025. En este caso, el cargo evaluador corresponde al código

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</small>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	 Radicado: 20251200178953 Fecha: 28-11-2025 Pág. 42 de 64
--	--	--

SIDEAP 30551 – Ficha manual de funciones DR-068-01-01 y, de acuerdo con el informe de acta de gestión presentada por la persona que ocupaba el cargo, el periodo de gestión finalizó el 16 de agosto de 2025.

● Código SIDEAP 35869 – Ficha manual de funciones PR-222-03-23.

De acuerdo con la Resolución 13482 del 11 de julio de 2024, expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, “Por la cual se inscribe en el Registro Público de Carrera Administrativa a unos servidores públicos”, el periodo de prueba correspondía al comprendido entre el 23 de noviembre de 2023 y el 22 de mayo de 2024.

Evaluación de desempeño periodo de prueba realizada el 22 de mayo de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 23 de noviembre de 2023 y el 22 de mayo de 2024.

Evaluación de desempeño primer semestre realizada el 23 de agosto de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 23 de mayo de 2024 y el 31 de julio de 2024.

Evaluación de desempeño segundo semestre realizada el 20 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2024 y el 31 de enero de 2025.

Evaluación de desempeño anual realizada el 20 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 23 de mayo de 2024 y el 31 de enero de 2025.

Evaluación de desempeño primer semestre realizada el 31 de julio de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2025 y el 31 de julio de 2025. En este caso, el cargo evaluador corresponde al código SIDEAP 32683 – Ficha manual de funciones DR-068-01-03 y, de acuerdo con el informe de acta de gestión presentada por la persona que ocupaba el cargo, el periodo de gestión finalizó el 31 de julio de 2025.

● Código SIDEAP 30562 – Ficha manual de funciones PR-222-03-07.

Evaluación de desempeño primer semestre realizada el 23 de agosto de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 y el 31 de julio de 2024.

Evaluación de desempeño segundo semestre realizada el 20 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2024 y el 31 de enero de 2025.

Evaluación de desempeño anual realizada el 20 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 y el 31 de enero de 2025.

En este caso, la persona que ocupaba el cargo se retiró por motivo de pensión. Se evidencia Resolución No. 257 del 11 de abril de 2025, radicado ORFEO 20251000002575, “Por la cual se efectúa el retiro del servicio de un servidor por haber obtenido la pensión de jubilación o de vejez” y comunicación de COLPENSIONES del

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</small>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	 Radicado: 20251200178953 Fecha: 28-11-2025 Pág. 43 de 64
--	--	--

15 de julio de 2025 mediante la cual se informa la inclusión del servidor en la nómina de pensionados a partir del 01 de agosto de 2025.

● Código SIDEAP 30564 – Ficha manual de funciones PR-222-03-04.

Evaluación de desempeño primer semestre realizada el 23 de agosto de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 y el 31 de julio de 2024.

Evaluación de desempeño segundo semestre realizada el 03 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2024 y el 31 de enero de 2025.

Evaluación de desempeño anual realizada el 03 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 y el 31 de enero de 2025.

Evaluación parcial eventual por concepto de separación temporal del empleo por más de 30 días calendario realizada el 31 de julio de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 09 de marzo de 2025 y el 23 de junio de 2025. Se resalta que mediante la Resolución No. 511 del 20 de junio de 2025, se concedió un permiso sindical a la persona que ocupa este cargo, a partir del día 24 de junio de 2025 hasta el 22 de julio de 2025. Posteriormente, mediante la Resolución No. 572 del 21 de julio de 2025 se prorrogó el permiso sindical a partir del día 23 de julio de 2025 y hasta el 22 de agosto de 2025.

La evaluación de desempeño del primer semestre fue realizada el 31 de julio de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 09 de marzo de 2025 y el 23 de junio de 2025. En este caso, se reporta una novedad por enfermedad el 3 de febrero de 2025 mediante radicado Orfeo N.º 20255110009032, bajo la cual se le otorgó una licencia a través de la Resolución 126 de 2025 por 30 días, y posteriormente se prorrogó esta a través de la Resolución 130 de 2025, por un término de 10 días más, plazo que finalizó el 8 de marzo de 2025.

En este caso, el cargo evaluador corresponde al código SIDEAP 32683 – Ficha manual de funciones DR-068-01-03 y, de acuerdo con el informe de acta de gestión presentada por la persona que ocupaba el cargo, el periodo de gestión finalizó el 31 de julio de 2025.

● Código SIDEAP 32692 – Ficha manual de funciones PR-222-03-10.

Evaluación de desempeño primer semestre realizada el 23 de agosto de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 y el 31 de julio de 2024.

Evaluación de desempeño segundo semestre realizada el 20 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2024 y el 31 de enero de 2025.

Evaluación de desempeño anual realizada el 20 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 y el 31 de enero de 2025.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</small>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	 Radicado: 20251200178953 Fecha: 28-11-2025 Pág. 44 de 64
--	--	--

Evaluación de desempeño primer semestre realizada el 31 de julio de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2025 y el 31 de julio de 2025. En este caso, el cargo evaluador corresponde al código SIDEAP 32683 – Ficha manual de funciones DR-068-01-03 y, de acuerdo con el informe de acta de gestión presentada por la persona que ocupaba el cargo, el periodo de gestión finalizó el 31 de julio de 2025.

- Código SIDEAP 35845 – Ficha manual de funciones PR-219-01-09.

Evaluación parcial eventual por concepto de interrupción del periodo de prueba por un lapso igual o superior a 20 días continuos realizada el 11 de junio de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 02 de octubre de 2023 y el 14 de febrero de 2024. Se resalta que la información sobre esta evaluación se incluyó como parte del seguimiento previo, informe radicado ORFEO 20241200109843 del 28 de junio de 2024.

Evaluación parcial eventual bajo el concepto de lapso comprendido entre la última evaluación parcial y el final del periodo de prueba realizada el 25 de junio de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 15 de abril de 2024 y el 01 de junio de 2024.

Evaluación de desempeño periodo de prueba realizada el 25 de junio de 2024 con respecto al 02 de octubre de 2023 y el 01 de junio de 2024.

Evaluación parcial eventual bajo el concepto de lapso entre la última evaluación y el final del periodo realizada el 09 de octubre de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 02 de junio de 2024 y el 31 de julio de 2024. Incumplimiento del artículo 5 del Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en tanto, la evaluación parcial eventual se realizó fuera de los 10 días hábiles siguientes, contados a partir del momento en que se presentó la situación que la originó. Se presenta petición a la CNSC radicado 2024RE174604 del 21 de agosto de 2024 mediante la cual se solicita la eliminación de compromisos debido a que las dos concertaciones que presentaba esta persona aparecían como periodo de prueba.

Evaluación de desempeño primer semestre realizada el 09 de octubre de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 02 de junio de 2024 y el 31 de julio de 2024. Incumplimiento del artículo 5 del Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en tanto, la evaluación parcial del primer semestre se realizó fuera de los 15 días hábiles siguientes a su vencimiento. Se presenta petición a la CNSC radicado 2024RE174604 del 21 de agosto de 2024 mediante la cual se solicita la eliminación de compromisos debido a que las dos concertaciones que presentaba esta persona aparecían como periodo de prueba.

Evaluación de desempeño segundo semestre realizada el 20 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2024 y el 31 de enero de 2025.

Evaluación de desempeño anual realizada el 20 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 02 de junio de 2024 y el 31 de enero de 2025.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	 Radicado: 20251200178953 Fecha: 28-11-2025 Pág. 45 de 64
--	--	--

Evaluación de desempeño primer semestre realizada el 31 de julio de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2025 y el 31 de julio de 2025. En este caso, el cargo evaluador corresponde al código SIDEAP 32683 – Ficha manual de funciones DR-068-01-03 y, de acuerdo con el informe de acta de gestión presentada por la persona que ocupaba el cargo, el periodo de gestión finalizó el 31 de julio de 2025.

- Código SIDEAP 30568– Ficha manual de funciones AS-407-06-01.

Evaluación parcial eventual por cambio de evaluador realizada el 15 de mayo de 2024 para el periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 y el 20 de marzo de 2024. En este caso, si bien la persona que ocupaba el cargo de evaluador se encontraba en encargo y al posesionarse la nueva persona, mediante el acta 06 del 21 de marzo de 2024, continuó vinculada a la entidad, la evaluación parcial eventual tampoco se realizó dentro de los 10 días hábiles siguientes, contados a partir del momento en que se presentó la situación que la originó. Incumplimiento del artículo 5 del Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en tanto, la evaluación parcial eventual se realizó fuera de los 10 días hábiles siguientes, contados a partir del momento en que se presentó la situación que la originó.

Evaluación parcial eventual por concepto de lapso entre la última evaluación y el final del periodo semestral realizada el 23 de agosto de 2024 para el periodo comprendido entre el 21 de marzo de 2024 y el 31 de julio de 2024. Incumplimiento del artículo 5 del Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en tanto, la evaluación parcial eventual se realizó fuera de los 10 días hábiles siguientes, contados a partir del momento en que se presentó la situación que la originó.

Evaluación de desempeño primer semestre realizada el 23 de agosto de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 y el 31 de julio de 2024.

Evaluación de desempeño segundo semestre realizada el 21 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2024 y el 31 de enero de 2025.

Evaluación de desempeño anual realizada el 21 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 y el 31 de enero de 2025.

Evaluación parcial eventual por separación temporal del empleo por más de 30 días calendario realizada el 22 de agosto de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2025 y el 23 de junio de 2025. Mediante la Resolución No. 511 del 20 de junio de 2025, se concedió un permiso sindical a la persona que ocupa este cargo, a partir del día 24 de junio de 2025 hasta el 22 de julio de 2025. Posteriormente, mediante la Resolución No. 572 del 21 de julio de 2025 se prorrogó el permiso sindical a partir del día 23 de julio de 2025 y hasta el 22 de agosto de 2025.

Se resalta que el anterior documento fue remitido directamente por la Subdirección de Gestión Corporativa, no obstante, en EDL APP esta persona no registra evaluaciones para el periodo 2025-2026.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</small>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	 Radicado: 20251200178953 Fecha: 28-11-2025 Pág. 46 de 64
--	--	--

● Código SIDEAP 32689 – Ficha manual de funciones PR-219-01-03.

Evaluación parcial eventual por cambio de evaluador realizada el 15 de mayo de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 y el 20 de marzo de 2024. En este caso, si bien la persona que ocupaba el cargo de evaluador se encontraba en encargo y al posesionarse la nueva persona, mediante el acta 06 del 21 de marzo de 2024, continuó vinculada a la entidad, la evaluación parcial eventual tampoco se realizó dentro de los 10 días hábiles siguientes, contados a partir del momento en que se presentó la situación que la originó. Incumplimiento del artículo 5 del Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en tanto, la evaluación parcial eventual se realizó fuera de los 10 días hábiles siguientes, contados a partir del momento en que se presentó la situación que la originó.

Evaluación parcial eventual bajo el concepto de lapso entre la última evaluación y el final del periodo realizada el 23 de agosto de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 21 de marzo de 2024 y el 31 de julio de 2024. Incumplimiento del artículo 5 del Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en tanto, la evaluación parcial eventual se realizó fuera de los 10 días hábiles siguientes, contados a partir del momento en que se presentó la situación que la originó.

Evaluación de desempeño primer semestre realizada el 23 de agosto de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 y el 31 de julio de 2024.

Evaluación de desempeño segundo semestre realizada el 21 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2024 y el 31 de enero de 2025.

Evaluación de desempeño anual realizada el 21 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 y el 31 de enero de 2025.

Evaluación de desempeño primer semestre realizada el 23 de agosto de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2025 y el 31 de julio de 2025.

● Código SIDEAP 35858 – Ficha manual de funciones PR-222-02-10.

Evaluación parcial eventual por cambio de evaluador realizada el 02 de julio de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 y el 20 de marzo de 2024. En este caso, si bien la persona que ocupaba el cargo de evaluador se encontraba en encargo y al posesionarse la nueva persona, mediante el acta 06 del 21 de marzo de 2024, continuó vinculada a la entidad, la evaluación parcial eventual tampoco se realizó dentro de los 10 días hábiles siguientes, contados a partir del momento en que se presentó la situación que la originó. Incumplimiento del artículo 5 del Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en tanto, la evaluación parcial eventual se realizó fuera de los 10 días hábiles siguientes, contados a partir del momento en que se presentó la situación que la originó.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</small>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	 Radicado: 20251200178953 Fecha: 28-11-2025 Pág. 47 de 64
--	--	--

Evaluación parcial eventual bajo el concepto de lapso entre la última evaluación y el final del periodo realizada el 23 de agosto de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 21 de marzo de 2024 y el 31 de julio de 2024. Incumplimiento del artículo 5 del Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en tanto, la evaluación parcial eventual se realizó fuera de los 10 días hábiles siguientes, contados a partir del momento en que se presentó la situación que la originó.

Evaluación de desempeño primer semestre realizada el 23 de agosto de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 y el 31 de julio de 2024.

Evaluación de desempeño segundo semestre realizada el 21 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2024 y el 31 de enero de 2025.

Evaluación de desempeño anual realizada el 21 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 y el 31 de enero de 2025.

Evaluación parcial eventual bajo el concepto de separación temporal del empleo por más de 30 días calendario realizada el 25 de agosto de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2025 y el 23 de junio de 2025.

Evaluación de desempeño primer semestre realizada el 25 de agosto de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2025 y el 31 de julio de 2025.

No obstante, se resalta que mediante la Resolución No. 511 del 20 de junio de 2025, se concedió un permiso sindical a la persona que ocupa este cargo, a partir del día 24 de junio de 2025 hasta el 22 de julio de 2025. Posteriormente, mediante la Resolución No. 572 del 21 de julio de 2025 se prorrogó el permiso sindical a partir del día 23 de julio de 2025 y hasta el 22 de agosto de 2025.

● Código SIDEAP 35842 – Ficha manual de funciones PR-219-01-09.

Evaluación de desempeño primer semestre realizada el 22 de agosto de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 y el 31 de julio de 2024.

Evaluación parcial eventual por cambio de evaluador realizada el 14 de octubre de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2024 y el 14 de octubre de 2024. El cargo del evaluador correspondía al código SIDEAP 30553 - Ficha manual de funciones DR-068-01-04 y, de acuerdo con el acta de informe de gestión presentada por la persona que lo ocupaba, el periodo de gestión finalizó el 14 de octubre de 2024.

Evaluación parcial eventual bajo el concepto de lapso entre la última evaluación y el final del periodo realizada el 20 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 15 de octubre de 2024 y el 31 de enero de 2025. Incumplimiento del artículo 5 del Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</small>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	 Radicado: 20251200178953 Fecha: 28-11-2025 Pág. 48 de 64
--	--	--

tanto, la evaluación parcial eventual se realizó fuera de los 10 días hábiles siguientes, contados a partir del momento en que se presentó la situación que la originó.

Evaluación de desempeño segundo semestre realizada el 20 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2024 y el 31 de enero de 2025.

Evaluación de desempeño anual realizada el 20 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 y el 31 de enero de 2025.

Evaluación de desempeño primer semestre realizada el 25 de agosto de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2025 y el 31 de julio de 2025.

- Código SIDEAP 30572 – Ficha manual de funciones AS-440-05-05.

Evaluación de desempeño primer semestre realizada el 22 de agosto de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 y el 31 de julio de 2024.

Evaluación parcial eventual por cambio de evaluador realizada el 14 de octubre de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2024 al 14 de octubre de 2024. El cargo del evaluador correspondía al código SIDEAP 30553 - Ficha manual de funciones DR-068-01-04 y, de acuerdo con el acta de informe de gestión presentada por la persona que lo ocupaba, el periodo de gestión finalizó el 14 de octubre de 2024.

Evaluación parcial eventual bajo el concepto de lapso entre la última evaluación y el final del periodo realizada el 13 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 15 de octubre de 2024 y el 31 de enero de 2025.

Evaluación de desempeño segundo semestre realizada el 13 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2024 y el 31 de enero de 2025.

Evaluación de desempeño anual realizada el 13 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 y el 31 de enero de 2025.

Evaluación de desempeño primer semestre realizada el 25 de agosto de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2025 y el 31 de julio de 2025.

- Código SIDEAP 35846 – Ficha manual de funciones PR-219-01-09.

De acuerdo con la Resolución 14841 del 30 de agosto de 2024, expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, “Por la cual se inscribe en el Registro Público de Carrera Administrativa a unos servidores públicos”, el periodo de prueba correspondía al comprendido entre el 02 de enero de 2024 al 01 de julio de 2024.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</small>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	 Radicado: 20251200178953 Fecha: 28-11-2025 Pág. 49 de 64
--	--	--

Evaluación de desempeño periodo de prueba realizada el 12 de julio de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 02 de enero de 2024 y el 01 de julio de 2024.

Evaluación parcial eventual bajo el concepto de lapso entre la última evaluación y el final del periodo realizada el 14 de octubre de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 03 de julio de 2024 y el 31 de julio de 2024. Incumplimiento del artículo 5 del Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en tanto, la evaluación parcial eventual se realizó fuera de los 10 días hábiles siguientes, contados a partir del momento en que se presentó la situación que la originó. De igual forma, de acuerdo con la fecha de finalización del periodo de prueba, el periodo debía comenzar el 02 de julio de 2024.

Evaluación de desempeño primer semestre realizada el 14 de octubre de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 03 de julio de 2024 y el 31 de julio de 2024. Incumplimiento del artículo 5 del Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en tanto, la evaluación parcial del primer semestre se realizó fuera de los 15 días hábiles siguientes a su vencimiento. De igual forma, como se señaló previamente, de acuerdo con la fecha de finalización del periodo de prueba, el periodo debía comenzar el 02 de julio de 2024. Se presenta petición a la CNSC radicado 2024RE222384 del 14 de octubre de 2024 mediante la cual se solicita una aclaración con respecto al periodo de una evaluación generada en el sistema, específicamente sobre la fecha de inicio de la misma que corresponde al 02 de julio de 2024 y no al 03 de julio de 2024.

Evaluación parcial eventual por cambio de evaluador realizada el 14 de octubre de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2024 al 14 de octubre de 2024. El cargo del evaluador correspondía al código SIDEAP 30553 - Ficha manual de funciones DR-068-01-04 y, de acuerdo con el acta de informe de gestión presentada por la persona que lo ocupaba, el periodo de gestión finalizó el 14 de octubre de 2024.

Evaluación parcial eventual bajo el concepto de lapso entre la última evaluación y el final del periodo realizada el 17 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 15 de octubre de 2024 y el 31 de enero de 2025. Incumplimiento del artículo 5 del Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en tanto, la evaluación parcial eventual se realizó fuera de los 10 días hábiles siguientes, contados a partir del momento en que se presentó la situación que la originó.

Evaluación de desempeño segundo semestre realizada el 17 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2024 y el 31 de enero de 2025.

Evaluación de desempeño anual realizada el 17 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 03 de julio de 2024 y el 31 de enero de 2025. Como se señaló previamente, de acuerdo con la fecha de finalización del periodo de prueba, el periodo debía comenzar el 02 de julio de 2024.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</small>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	 Radicado: 20251200178953 Fecha: 28-11-2025 Pág. 50 de 64
--	--	--

Evaluación de desempeño primer semestre realizada el 25 de agosto de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2025 y el 31 de julio de 2025.

- Código SIDEAP 30561 – Ficha manual de funciones PR-222-03-03.

Evaluación de desempeño primer semestre realizada el 22 de agosto de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 y el 31 de julio de 2024.

Evaluación parcial eventual por cambio de evaluador realizada el 14 de octubre de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2024 al 14 de octubre de 2024. El cargo del evaluador correspondía al código SIDEAP 30553 - Ficha manual de funciones DR-068-01-04 y, de acuerdo con el acta de informe de gestión presentada por la persona que lo ocupaba, el periodo de gestión finalizó el 14 de octubre de 2024.

Evaluación parcial eventual bajo el concepto de lapso entre la última evaluación y el final del periodo realizada el 17 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 15 de octubre de 2024 y el 31 de enero de 2025. Incumplimiento del artículo 5 del Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en tanto, la evaluación parcial eventual se realizó fuera de los 10 días hábiles siguientes, contados a partir del momento en que se presentó la situación que la originó.

Evaluación de desempeño segundo semestre realizada el 17 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2024 y el 31 de enero de 2025.

Evaluación de desempeño anual realizada el 17 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 y el 31 de enero de 2025.

Evaluación de desempeño primer semestre realizada el 25 de agosto de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2025 y el 31 de julio de 2025.

- Código SIDEAP 35847 – Ficha manual de funciones PR-219-01-09.

De acuerdo con la Resolución 14432 del 13 de agosto de 2024, expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, “Por la cual se inscribe en el Registro Público de Carrera Administrativa a unos servidores públicos”, el periodo de prueba correspondía al comprendido entre el 02 de octubre de 2023 y el 01 de abril de 2024.

Evaluación de desempeño periodo de prueba realizada el 09 de abril de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 02 de octubre de 2023 y el 01 de abril de 2024.

Evaluación de desempeño primer semestre realizada el 22 de agosto de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 02 de abril de 2024 y el 31 de julio de 2024.

Evaluación parcial eventual por cambio de evaluador realizada el 14 de octubre de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2024 al 14 de

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</small>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	 Radicado: 20251200178953 Fecha: 28-11-2025 Pág. 51 de 64
--	--	--

octubre de 2024. El cargo del evaluador correspondía al código SIDEAP 30553 - Ficha manual de funciones DR-068-01-04 y, de acuerdo con el acta de informe de gestión presentada por la persona que lo ocupaba, el periodo de gestión finalizó el 14 de octubre de 2024.

Evaluación parcial eventual bajo el concepto de lapso entre la última evaluación y el final del periodo realizada el 17 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 15 de octubre de 2024 y el 31 de enero de 2025. Incumplimiento del artículo 5 del Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en tanto, la evaluación parcial eventual se realizó fuera de los 10 días hábiles siguientes, contados a partir del momento en que se presentó la situación que la originó.

Evaluación de desempeño segundo semestre realizada el 17 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2024 y el 31 de enero de 2025.

Evaluación de desempeño anual realizada el 17 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 02 de abril de 2024 y el 31 de enero de 2025.

Evaluación de desempeño primer semestre realizada el 25 de agosto de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2025 y el 31 de julio de 2025.

- Código SIDEAP 32693 – Ficha manual de funciones PR-222-03-02.

Evaluación de desempeño primer semestre realizada el 22 de agosto de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 y el 31 de julio de 2024.

Evaluación parcial eventual por cambio de evaluador realizada el 14 de octubre de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2024 al 14 de octubre de 2024. El cargo del evaluador correspondía al código SIDEAP 30553 - Ficha manual de funciones DR-068-01-04 y, de acuerdo con el acta de informe de gestión presentada por la persona que lo ocupaba, el periodo de gestión finalizó el 14 de octubre de 2024.

Evaluación parcial eventual bajo el concepto de lapso entre la última evaluación y el final del periodo realizada el 17 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 15 de octubre de 2024 y el 31 de enero de 2025. Incumplimiento del artículo 5 del Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en tanto, la evaluación parcial eventual se realizó fuera de los 10 días hábiles siguientes, contados a partir del momento en que se presentó la situación que la originó.

Evaluación de desempeño segundo semestre realizada el 17 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2024 y el 31 de enero de 2025.

Evaluación de desempeño anual realizada el 17 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 y el 31 de enero de 2025.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</small> <small>Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</small>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	 Radicado: 20251200178953 Fecha: 28-11-2025 Pág. 52 de 64
--	--	--

Evaluación de desempeño primer semestre realizada el 25 de agosto de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2025 y el 31 de julio de 2025.

● Código SIDEAP 30571 – Ficha manual de funciones AS-440-05-05.

Evaluación de desempeño primer semestre realizada el 22 de agosto de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 y el 31 de julio de 2024.

Evaluación parcial eventual por cambio de evaluador realizada el 14 de octubre de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2024 al 14 de octubre de 2024. El cargo del evaluador correspondía al código SIDEAP 30553 - Ficha manual de funciones DR-068-01-04 y, de acuerdo con el acta de informe de gestión presentada por la persona que lo ocupaba, el periodo de gestión finalizó el 14 de octubre de 2024.

Evaluación parcial eventual bajo el concepto de lapso entre la última evaluación y el final del periodo realizada el 17 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 15 de octubre de 2024 y el 31 de enero de 2025. Incumplimiento del artículo 5 del Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en tanto, la evaluación parcial eventual se realizó fuera de los 10 días hábiles siguientes, contados a partir del momento en que se presentó la situación que la originó.

Evaluación de desempeño segundo semestre realizada el 17 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2024 y el 31 de enero de 2025.

Evaluación de desempeño anual realizada el 17 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 y el 31 de enero de 2025.

Evaluación de desempeño primer semestre realizada el 25 de agosto de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2025 y el 31 de julio de 2025.

● Código SIDEAP 30557 – Ficha manual de funciones PR-219-01-01.

En EDL APP no se encuentra registrado el usuario, por lo que no fue posible verificar la información sobre las evaluaciones realizadas. Únicamente se cuenta con la siguiente información remitida directamente por la Subdirección de Gestión Corporativa:

Evaluación de desempeño anual realizada el 13 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 y el 31 de enero de 2025.

Evaluación de desempeño primer semestre realizada el 25 de agosto de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2025 y el 31 de julio de 2025.

● Código SIDEAP 30563 – Ficha manual de funciones PR-222-03-09.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</small>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	 Radicado: 20251200178953 Fecha: 28-11-2025 Pág. 53 de 64
--	--	--

Evaluación de desempeño primer semestre realizada el 22 de agosto de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 y el 31 de julio de 2024.

Evaluación parcial eventual por cambio de evaluador realizada el 14 de octubre de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2024 al 14 de octubre de 2024. El cargo del evaluador correspondía al código SIDEAP 30553 - Ficha manual de funciones DR-068-01-04 y, de acuerdo con el acta de informe de gestión presentada por la persona que lo ocupaba, el periodo de gestión finalizó el 14 de octubre de 2024.

Evaluación parcial eventual bajo el concepto de lapso entre la última evaluación y el final del periodo realizada el 13 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 15 de octubre de 2024 y el 31 de enero de 2025.

Evaluación de desempeño segundo semestre realizada el 13 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2024 y el 31 de enero de 2025.

Evaluación de desempeño anual realizada el 13 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 y el 31 de enero de 2025.

Evaluación de desempeño primer semestre realizada el 25 de agosto de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2025 y el 31 de julio de 2025.

● Código SIDEAP 32687 – Ficha manual de funciones PR-219-01-02.

Evaluación de desempeño primer semestre realizada el 22 de agosto de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 y el 31 de julio de 2024.

Evaluación parcial eventual por cambio de evaluador realizada el 14 de octubre de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2024 al 14 de octubre de 2024. El cargo del evaluador correspondía al código SIDEAP 30553 - Ficha manual de funciones DR-068-01-04 y, de acuerdo con el acta de informe de gestión presentada por la persona que lo ocupaba, el periodo de gestión finalizó el 14 de octubre de 2024.

Evaluación parcial eventual bajo el concepto de lapso entre la última evaluación y el final del periodo realizada el 17 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 15 de octubre de 2024 y el 31 de enero de 2025. Incumplimiento del artículo 5 del Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en tanto, la evaluación parcial eventual se realizó fuera de los 10 días hábiles siguientes, contados a partir del momento en que se presentó la situación que la originó.

Evaluación de desempeño segundo semestre realizada el 17 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2024 y el 31 de enero de 2025.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</small> <small>Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</small>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	 Radicado: 20251200178953 Fecha: 28-11-2025 Pág. 54 de 64
--	--	--

Evaluación de desempeño anual realizada el 17 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 y el 31 de enero de 2025.

Evaluación de desempeño primer semestre realizada el 25 de agosto de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2025 y el 31 de julio de 2025.

- Código SIDEAP 35875 – Ficha manual de funciones PR-222-03-11.

Evaluación de desempeño primer semestre realizada el 01 de agosto de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 y el 31 de julio de 2024.

Evaluación de desempeño segundo semestre realizada el 18 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2024 y el 31 de enero de 2025.

Evaluación de desempeño anual realizada el 18 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 y el 31 de enero de 2025.

Evaluación de desempeño primer semestre realizada el 22 de agosto de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2025 y el 31 de julio de 2025.

- Código SIDEAP 35841 – Ficha manual de funciones PR-219-01-05.

Evaluación de desempeño primer semestre realizada el 01 de agosto de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 y el 31 de julio de 2024.

Evaluación de desempeño segundo semestre realizada el 18 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2024 y el 31 de enero de 2025.

Evaluación de desempeño anual realizada el 18 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 y el 31 de enero de 2025.

Evaluación de desempeño primer semestre realizada el 24 de agosto de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2025 y el 31 de julio de 2025.

- Código SIDEAP 35838 – Ficha manual de funciones PR-219-01-09.

De acuerdo con la Resolución 3747 del 02 de abril de 2025, expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, “Por la cual se inscribe en el Registro Público de Carrera Administrativa a unos servidores públicos”, el periodo de prueba correspondía al comprendido entre el 01 de agosto de 2024 y el 31 de enero de 2025.

Evaluación de desempeño periodo de prueba realizada el 20 de febrero de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2024 y el 31 de enero de 2025.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</small>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	 Radicado: 20251200178953 Fecha: 28-11-2025 Pág. 55 de 64
--	--	--

Evaluación de desempeño primer semestre realizada el 25 de agosto de 2025 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2025 y el 31 de julio de 2025.

Anexo 3 Suscripción de acuerdos de gestión 2025-2026

Se verificó la suscripción de acuerdos de gestión para el periodo 2025-2026 para personas que ocupan u ocuparon cargos de libre nombramiento y remoción gerenciales:

- Código SIDEAP 30552 - Ficha manual de funciones DR-068-01-02.

Se presenta documento de concertación de acuerdos de gestión para el periodo 2025 con fecha del 31 de marzo de 2025. Se resalta que en la guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital se señala que el Departamento Administrativo de la Función Pública en su guía metodológica para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos, sugiere que el plazo de la concertación y la formalización no debe ser mayor al 28 de febrero de cada año, para que coincida con la planeación institucional.

La concertación se realizó haciendo uso de un formato de Función Pública, no se presenta registro de la concertación en SIDEAP.

Se identifica la concertación de tres compromisos gerenciales, cuyo porcentaje se encuentra entre el 10% y el 40%. De igual forma, se evidencia la definición de cinco acciones para cada compromiso.

En los compromisos no se describen los resultados esperados en términos de cantidad, tal como se establece en la Ley 909 de 2004, en el numeral 2 del artículo 50. A continuación se presenta un ejemplo de lo evidenciado:

En este caso, no es claro cuántas acciones se requieren para que el compromiso sea calificado como cumplido.

Frente a este tema, en la guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital se define que el indicador corresponde a una representación cuantitativa en número o porcentaje que debe ser verificable objetivamente y mediante el cual se determina el cumplimiento de los compromisos gerenciales.

- Código SIDEAP 30551 - Ficha manual de funciones DR-068-01-01.

Se presenta documento de concertación de acuerdos de gestión para el periodo 2025 con fecha del 14 de marzo de 2025. Se resalta que en la guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital se señala que el Departamento Administrativo de la Función Pública en su guía metodológica para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos, sugiere que el plazo de la concertación y la formalización no debe ser mayor al 28 de febrero de cada año, para que coincida con la planeación institucional.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	 Radicado: 20251200178953 Fecha: 28-11-2025 Pág. 56 de 64
--	--	--

La concertación se realizó haciendo uso de un formato de Función Pública, no se presenta registro de la concertación en SIDEAP.

Se identifica la concertación de cinco compromisos gerenciales, cuyo porcentaje se encuentra entre el 10% y el 40%.

En los compromisos no se describen los resultados esperados en términos de cantidad, tal como se establece en la Ley 909 de 2004, en el numeral 2 del artículo 50. A continuación se presenta un ejemplo de lo evidenciado:

En este caso, no es claro cuántas acciones se requieren para que el compromiso sea calificado como cumplido.

Frente a este tema, en la guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital se define que el indicador corresponde a una representación cuantitativa en número o porcentaje que debe ser verificable objetivamente y mediante el cual se determina el cumplimiento de los compromisos gerenciales.

Asimismo, se señala que en tres de los compromisos gerenciales se incluyen menos de tres actividades, o cual incumple con lo establecido en la guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital, que define que cada compromiso gerencial debe contar con una ruta de gestión o plan de acción que le permita al Gerente Público establecer las principales acciones o actividades que harán posible el logro de los compromisos gerenciales y que generan las evidencias que permitan el seguimiento a la gestión, las cuales no deberán ser menos de tres ni más de cinco por cada compromiso gerencial.

Se resalta que la persona que ocupaba el cargo finalizó su periodo de gestión el 16 de agosto de 2025, por lo que, con respecto a la fecha de corte de este seguimiento, la nueva persona se encontraba dentro de los 4 meses para la concertación y formalización del acuerdo de gestión, de acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.13.1.9 del Decreto 1083 de 2015.

- Código SIDEAP 32683 - Ficha manual de funciones DR-068-01-03.

Se presenta documento de concertación de acuerdos de gestión para el periodo 2025 con fecha del 27 de marzo de 2025. Se resalta que en la guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital se señala que el Departamento Administrativo de la Función Pública en su guía metodológica para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos, sugiere que el plazo de la concertación y la formalización no debe ser mayor al 28 de febrero de cada año, para que coincida con la planeación institucional.

La concertación se realizó haciendo uso de un formato de Función Pública, no se presenta registro de la concertación en SIDEAP.

Se identifica la concertación de cinco compromisos gerenciales, cuyo porcentaje se encuentra entre el 10% y el 40%.

Asimismo, se señala que en uno de los compromisos gerenciales se incluyen solo dos actividades, o cual incumple con lo establecido en la guía para la gestión de los

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	 Radicado: 20251200178953 Fecha: 28-11-2025 Pág. 57 de 64
--	--	--

empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital, que define que cada compromiso gerencial debe contar con una ruta de gestión o plan de acción que le permita al Gerente Público establecer las principales acciones o actividades que harán posible el logro de los compromisos gerenciales y que generan las evidencias que permitan el seguimiento a la gestión, las cuales no deberán ser menos de tres ni más de cinco por cada compromiso gerencial.

Se resalta que la persona que ocupaba el cargo finalizó su periodo de gestión el 31 de julio de 2025; A la fecha, una persona de carrera administrativa se encuentra encargada. De acuerdo con lo establecido en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal y definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. Asimismo, se define que en caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres meses, prorrogable por tres meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provistos en forma definitiva.

- Código SIDEAP 30553 - Ficha manual de funciones DR-068-01-04.

De acuerdo con la información registrada en SIDEAP, la persona que ocupa actualmente el cargo, ingresó el 01 de noviembre de 2024.

Se presenta documento de concertación de acuerdos de gestión para el periodo 2025 con fecha del 26 de marzo de 2025. Se resalta que en la guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital se señala que el Departamento Administrativo de la Función Pública en su guía metodológica para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos, sugiere que el plazo de la concertación y la formalización no debe ser mayor al 28 de febrero de cada año, para que coincida con la planeación institucional.

La concertación se realizó haciendo uso de un formato de Función Pública, no se presenta registro de la concertación en SIDEAP.

Se identifica la concertación de cinco compromisos gerenciales, cada uno con un porcentaje del 20%. De igual forma, se evidencia la definición de entre tres y cuatro acciones para cada compromiso.

- Código SIDEAP 32684 - Ficha manual de funciones DR-068-01-05.

Se presenta documento de concertación de acuerdos de gestión para el periodo 2025 con fecha del 28 de marzo de 2025. Se resalta que en la guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital se señala que el Departamento Administrativo de la Función Pública en su guía metodológica para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos, sugiere que el plazo de la concertación y la formalización no debe ser mayor al 28 de febrero de cada año, para que coincida con la planeación institucional.

La concertación se realizó haciendo uso de un formato de Función Pública, no se presenta registro de la concertación en SIDEAP.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</small>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	 Radicado: 20251200178953 Fecha: 28-11-2025 Pág. 58 de 64
--	--	--

Se identifica la concertación de cinco compromisos gerenciales, cada uno con un porcentaje del 20%.

En los compromisos no se describen los resultados esperados en términos de cantidad, tal como se establece en la Ley 909 de 2004, en el numeral 2 del artículo 50. A continuación se presenta un ejemplo de lo evidenciado:

En este caso, no es claro cuántos registros se requieren para que el compromiso sea calificado como cumplido.

Frente a este tema, en la guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital se define que el indicador corresponde a una representación cuantitativa en número o porcentaje que debe ser verificable objetivamente y mediante el cual se determina el cumplimiento de los compromisos gerenciales.

Asimismo, se señala que en tres de los compromisos gerenciales solo se incluyen dos actividades, o cual incumple con lo establecido en la guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital, que define que cada compromiso gerencial debe contar con una ruta de gestión o plan de acción que le permita al Gerente Público establecer las principales acciones o actividades que harán posible el logro de los compromisos gerenciales y que generan las evidencias que permitan el seguimiento a la gestión, las cuales no deberán ser menos de tres ni más de cinco por cada compromiso gerencial.

- Código SIDEAP 35878 - Ficha manual de funciones DR-068-01-06.

Se presenta documento de concertación de acuerdos de gestión para el periodo 2025 con fecha del 14 de marzo de 2025. Se resalta que en la guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital se señala que el Departamento Administrativo de la Función Pública en su guía metodológica para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos, sugiere que el plazo de la concertación y la formalización no debe ser mayor al 28 de febrero de cada año, para que coincida con la planeación institucional.

La concertación se realizó haciendo uso de un formato de Función Pública, no se presenta registro de la concertación en SIDEAP.

Se identifica la concertación de cuatro compromisos gerenciales, cuyo porcentaje se encuentra entre el 10% y el 40%.

En los compromisos no se describen los resultados esperados en términos de cantidad, tal como se establece en la Ley 909 de 2004, en el numeral 2 del artículo 50. A continuación se presenta un ejemplo de lo evidenciado:

En este caso, no es claro cuántas acciones se requieren para que el compromiso sea calificado como cumplido.

Frente a este tema, en la guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital se define que el indicador corresponde a una representación cuantitativa en número o porcentaje que debe ser verificable objetivamente y mediante el cual se determina el cumplimiento de los compromisos gerenciales.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</small>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	 Radicado: 20251200178953 Fecha: 28-11-2025 Pág. 59 de 64
--	--	--

Asimismo, se señala que en todos los compromisos gerenciales se incluyen menos de tres actividades, o cual incumple con lo establecido en la guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital, que define que cada compromiso gerencial debe contar con una ruta de gestión o plan de acción que le permita al Gerente Público establecer las principales acciones o actividades que harán posible el logro de los compromisos gerenciales y que generan las evidencias que permitan el seguimiento a la gestión, las cuales no deberán ser menos de tres ni más de cinco por cada compromiso gerencial.

- Código SIDEAP 34198 - Ficha manual de funciones DR-006-01-08.

Se presenta documento de concertación de acuerdos de gestión para el periodo 2025 con fecha del 28 de marzo de 2025. Se resalta que en la guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital se señala que el Departamento Administrativo de la Función Pública en su guía metodológica para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos, sugiere que el plazo de la concertación y la formalización no debe ser mayor al 28 de febrero de cada año, para que coincida con la planeación institucional.

La concertación se realizó haciendo uso de un formato de Función Pública, no se presenta registro de la concertación en SIDEAP.

Se identifica la concertación de tres compromisos gerenciales, cuyo porcentaje se encuentra entre el 10% y el 40%.

Se señala que en dos de los compromisos gerenciales solo se incluyen dos actividades, o cual incumple con lo establecido en la guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital, que define que cada compromiso gerencial debe contar con una ruta de gestión o plan de acción que le permita al Gerente Público establecer las principales acciones o actividades que harán posible el logro de los compromisos gerenciales y que generan las evidencias que permitan el seguimiento a la gestión, las cuales no deberán ser menos de tres ni más de cinco por cada compromiso gerencial.

- Código SIDEAP 35877 - Ficha manual de funciones DR-006-01-07.

Se presenta documento de concertación de acuerdos de gestión para el periodo 2025 con fecha del 27 de marzo de 2025. Se resalta que en la guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital se señala que el Departamento Administrativo de la Función Pública en su guía metodológica para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos, sugiere que el plazo de la concertación y la formalización no debe ser mayor al 28 de febrero de cada año, para que coincida con la planeación institucional.

La concertación se realizó haciendo uso de un formato de Función Pública, no se presenta registro de la concertación en SIDEAP.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	 Radicado: 20251200178953 Fecha: 28-11-2025 Pág. 60 de 64
--	--	--

Se identifica la concertación de tres compromisos gerenciales, cuyo porcentaje se encuentra entre el 10% y el 40%. De igual forma, se evidencia la definición de tres acciones para cada compromiso.

Se resalta que la persona que ocupaba el cargo finalizó su periodo de gestión el 30 de junio de 2025, por lo que, con respecto a la fecha de corte de este seguimiento, la nueva persona se encontraba dentro de los 4 meses para la concertación y formalización del acuerdo de gestión, de acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.13.1.9 del Decreto 1083 de 2015.

Anexo 4 Seguimiento y evaluación acuerdos de gestión 2024-2025

Con respecto al seguimiento y evaluación de acuerdos de gestión para el periodo 2024-2025, se presenta la siguiente información:

- Código SIDEAP 30552 - Ficha manual de funciones DR-068-01-02.

Se presenta registro en SIDEAP del consolidado final de la calificación del periodo 2024. Se reporta calificación de compromisos gerenciales, comportamentales e índice de desempeño institucional. Dentro del componente comportamental se incluye calificación del superior jerárquico, para y equipo de trabajo. No se identifica fecha.

- Código SIDEAP 30551 - Ficha manual de funciones DR-068-01-01.

Se presenta registro en SIDEAP del avance de calificación para el periodo 2024. Se reporta calificación de compromisos gerenciales. No se identifica fecha.

Se presenta registro en SIDEAP del consolidado final de la calificación del periodo 2024. Se reporta calificación de compromisos gerenciales, comportamentales e índice de desempeño institucional. Dentro del componente comportamental se incluye calificación del superior jerárquico y calificación del equipo de trabajo. No se identifica fecha.

No se incluye calificación del par, en contravía de lo establecido en la guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital, documento anexo de la Circular Conjunta 003 de 2023, en la cual se define que la valoración de los compromisos comportamentales de los gerentes públicos se hará teniendo en cuenta que hay tres intervenientes: el superior jerárquico, el grupo de trabajo y los pares evaluadores.

Con respecto a la calificación del par, se presenta Circular Externa No. 04 del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital mediante la cual se informa que SIDEAP estaría disponible hasta el 31 de marzo de 2025 para el cierre del proceso de evaluación de los gerentes públicos y se proporcionan instrucciones con respecto a dificultades presentadas en el sistema, correo del 27 de marzo de 2025 mediante el cual se presenta información sobre la dificultades presentadas con respecto a la evaluación de pares, remitido desde Talento Humano hacia los gerentes público y radicado 20255200047983 del 26 de marzo de 2025 en el cual se incluye

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</small>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	 Radicado: 20251200178953 Fecha: 28-11-2025 Pág. 61 de 64
--	--	--

información sobre las dificultades presentadas. No se identifica evidencia del envío de este documento a la mesa de ayuda.

● Código SIDEAP 32683 - Ficha manual de funciones DR-068-01-03.

Se presenta registro en SIDEAP del avance de calificación para el periodo 2024. Se reporta calificación de compromisos gerenciales. No se evidencia fecha.

Se presenta registro en SIDEAP del consolidado final de la calificación del periodo 2024. Se reporta calificación de compromisos gerenciales, comportamentales e índice de desempeño institucional. Dentro del componente comportamental se incluye calificación del superior jerárquico y calificación del equipo de trabajo. No se identifica fecha.

No se incluye calificación del par, en contravía de lo establecido en la guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital, documento anexo de la Circular Conjunta 003 de 2023, en la cual se define que la valoración de los compromisos comportamentales de los gerentes públicos se hará teniendo en cuenta que hay tres intervenientes: el superior jerárquico, el grupo de trabajo y los pares evaluadores.

Con respecto a la calificación del par, se presenta Circular Externa No. 04 del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital mediante la cual se informa que SIDEAP estaría disponible hasta el 31 de marzo de 2025 para el cierre del proceso de evaluación de los gerentes públicos y se proporcionan instrucciones con respecto a dificultades presentadas en el sistema, correo del 27 de marzo de 2025 mediante el cual se presenta información sobre la dificultades presentadas con respecto a la evaluación de pares, remitido desde Talento Humano hacia los gerentes público y radicado 20255200047983 del 26 de marzo de 2025 en el cual se incluye información sobre las dificultades presentadas. No se identifica evidencia del envío de este documento a la mesa de ayuda.

● Código SIDEAP 30553 - Ficha manual de funciones DR-068-01-04.

Se presenta registro en SIDEAP del avance de calificación para el periodo 2024 con respecto a la Aura Herminda López Salazar. No se identifica fecha.

De acuerdo con el acta de informe de gestión presentada por la persona que lo ocupaba, el periodo de gestión finalizó el 14 de octubre de 2024.

● Código SIDEAP 32684 - Ficha manual de funciones DR-068-01-05.

Se presenta registro en SIDEAP del consolidado final calificación del periodo 2024. Se reporta calificación de compromisos gerenciales. No se identifica fecha.

En este caso, no aplica la evaluación de equipo de trabajo teniendo en cuenta que al equipo de Museo no se encuentra asignado ningún cargo de planta.

No se incluye calificación del par, en contravía de lo establecido en la guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital, documento

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</small>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	 Radicado: 20251200178953 Fecha: 28-11-2025 Pág. 62 de 64
--	--	--

anexo de la Circular Conjunta 003 de 2023, en la cual se define que la valoración de los compromisos comportamentales de los gerentes públicos se hará teniendo en cuenta que hay tres intervenientes: el superior jerárquico, el grupo de trabajo y los pares evaluadores.

Con respecto a la calificación del par, se presenta Circular Externa No. 04 del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital mediante la cual se informa que SIDEAP estaría disponible hasta el 31 de marzo de 2025 para el cierre del proceso de evaluación de los gerentes públicos y se proporcionan instrucciones con respecto a dificultades presentadas en el sistema, correo del 27 de marzo de 2025 mediante el cual se presenta información sobre la dificultades presentadas con respecto a la evaluación de pares, remitido desde Talento Humano hacia los gerentes público y radicado 20255200047983 del 26 de marzo de 2025 en el cual se incluye información sobre las dificultades presentadas. No se identifica evidencia del envío de este documento a la mesa de ayuda.

- Código SIDEAP 35878 - Ficha manual de funciones DR-068-01-06.

Se presenta registro en SIDEAP del avance de calificación para el periodo 2024. Se reporta calificación de compromisos gerenciales. No se identifica fecha.

Se presenta registro en SIDEAP del consolidado final de la calificación del periodo 2024. Se reporta calificación de compromisos gerenciales, comportamentales e índice de desempeño institucional. Dentro del componente comportamental se incluye calificación del superior jerárquico, par y equipo de trabajo. No se identifica la fecha.

- Código SIDEAP 34198 - Ficha manual de funciones DR-006-01-08.

Se presenta registro en SIDEAP del avance de calificación para el periodo 2024. Se reporta calificación de compromisos gerenciales. No se identifica fecha.

Se presenta registro en SIDEAP del consolidado final de la calificación del periodo 2024. Se reporta calificación de compromisos gerenciales, comportamentales e índice de desempeño institucional. Dentro del componente comportamental únicamente se incluye la calificación del superior jerárquico. No se identifica fecha.

En este caso, no aplica la evaluación del equipo de trabajo teniendo en cuenta que al equipo de Control Disciplinario Interno no se encuentra asignado ningún cargo de planta.

No se incluye calificación del par, en contravía de lo establecido en la guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital, documento anexo de la Circular Conjunta 003 de 2023, en la cual se define que la valoración de los compromisos comportamentales de los gerentes públicos se hará teniendo en cuenta que hay tres intervenientes: el superior jerárquico, el grupo de trabajo y los pares evaluadores.

Con respecto a la calificación del par, se presenta Circular Externa No. 04 del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital mediante la cual se informa

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</small>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	 Radicado: 20251200178953 Fecha: 28-11-2025 Pág. 63 de 64
--	--	--

que SIDEAP estaría disponible hasta el 31 de marzo de 2025 para el cierre del proceso de evaluación de los gerentes públicos y se proporcionan instrucciones con respecto a dificultades presentadas en el sistema, correo del 27 de marzo de 2025 mediante el cual se presenta información sobre la dificultades presentadas con respecto a la evaluación de pares, remitido desde Talento Humano hacia los gerentes público y radicado 20255200047983 del 26 de marzo de 2025 en el cual se incluye información sobre las dificultades presentadas. No se identifica evidencia del envío de este documento a la mesa de ayuda.

- Código SIDEAP 35877 - Ficha manual de funciones DR-006-01-07.

Se presenta registro en SIDEAP del avance de calificación para el periodo 2024. Se reporta calificación de compromisos gerenciales. No se identifica fecha.

Se presenta registro en SIDEAP del consolidado final de la calificación del periodo 2024. Se reporta calificación de compromisos gerenciales, comportamentales e índice de desempeño institucional. Dentro del componente comportamental se incluye calificación del superior jerárquico, del par y del equipo de trabajo. No se identifica fecha.

Anexo 5 Seguimiento y evaluación acuerdos de gestión 2025-2026

Con respecto al seguimiento y evaluación de acuerdos de gestión para el periodo 2025-2026, se presenta la siguiente información:

- Código SIDEAP 30552 - Ficha manual de funciones DR-068-01-02.

Se presenta evaluación para el primer semestre de 2025 haciendo uso de un formato de Función Pública. El documento tiene fecha del 10 de junio de 2025 y se encuentra firmado.

- Código SIDEAP 30551 - Ficha manual de funciones DR-068-01-01.

Se presenta evaluación para el primer semestre de 2025 haciendo uso de un formato de Función Pública. El documento tiene fecha del 17 de julio de 2025 y se encuentra firmado.

- Código SIDEAP 32683 - Ficha manual de funciones DR-068-01-03.

Se presenta evaluación para el primer semestre de 2025 haciendo uso de un formato de Función Pública. El documento tiene fecha del 10 de junio de 2025 y se encuentra firmado.

- Código SIDEAP 30553 - Ficha manual de funciones DR-068-01-04.

Se presenta evaluación para el primer semestre de 2025 haciendo uso de un formato de Función Pública. El documento tiene fecha del 10 de junio de 2025 y se encuentra firmado.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</small>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	 Radicado: 20251200178953 Fecha: 28-11-2025 Pág. 64 de 64
--	--	--

- Código SIDEAP 32684 - Ficha manual de funciones DR-068-01-05.

Se presenta evaluación para el primer semestre de 2025 haciendo uso de un formato de Función Pública. El documento tiene fecha del 29 de julio de 2025 y se encuentra firmado.

- Código SIDEAP 35878 - Ficha manual de funciones DR-068-01-06.

Se presenta evaluación para el primer semestre de 2025 haciendo uso de un formato de Función Pública. El documento tiene fecha del 17 de julio de 2025 y se encuentra firmado.

El documento de evaluación no contiene observaciones de avance ni descripción de las evidencias ni de su ubicación. Únicamente contiene un porcentaje de cumplimiento del primer semestre.

- Código SIDEAP 34198 - Ficha manual de funciones DR-006-01-08.

Se presenta evaluación para el primer semestre de 2025 haciendo uso de un formato de Función Pública. El documento tiene fecha del 10 de junio de 2025 y se encuentra firmado.

- Código SIDEAP 35877 - Ficha manual de funciones DR-006-01-07.

Se presenta evaluación para el primer semestre de 2025 haciendo uso de un formato de Función Pública. El documento tiene fecha del 10 de junio de 2025 y se encuentra firmado.

Se resalta que, de acuerdo con la guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital, documento anexo de la Circular Conjunta 003 de 2023, el periodo a evaluar para el primer semestre corresponde al comprendido entre el 01 de enero al 30 de junio de cada anualidad y la fecha de evaluación corresponderá a julio de la misma anualidad.

Documento 20251200178953 firmado electrónicamente por:

ELEANA MARCELA PÁEZ URREGO	Asesora Control Interno Control Interno Fecha firma: 28-11-2025 22:40:29
Revisó:	ANGIE PAOLA TRIANA MONTAÑEZ - Contratista Control Interno - Control Interno
Proyectó:	VIVIANA BARRERA ROJAS - Profesional Universitario - Control Interno
 4f1644fb9e3e01f8a5d3bdcf0ea8b68e5dcf7c6ac0bcd82551bfab67aa76521e Código de Verificación CV: 883da	