

MEMORANDO

Referencia: Plan Anual de Auditorías PAA 2026
FECHA: 24 de agosto de 2026

PARA:  Dra. Olga Lucía López
Directora General

DE: Luz Angela Fonseca Ruiz
Jefe Oficina de Control Interno

UNIDAD ADMIN. CATASTRO DISTRITAL	24-08-2026 03:06:55
Al Contestar Cite Este Nr.:2026IE19354 O 1 Fol:1 Anex:1	
ORIGEN:	Sd:190 - OFICINA DE CONTROL INTERNO/FONSECA RUIZ LU
DESTINO:	DIRECCION GENERAL/LOPEZ MORALES OLGA LUCIA/ DIRE
ASUNTO:	INFORME FINAL SOBRE LEY 581 DE 2000
OBS:	PROY STDIAZ

ASUNTO: Informe final de seguimiento al cumplimiento de los lineamientos de la ley 581 de 2000 modificada por la Ley 2424 de 2024 y el Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.17.7 en concordancia con la Circular 015-2026 expedida por del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD

Cordial saludo estimada Doctora Olga Lucía.

En cumplimiento del Plan Anual de Auditorías – PAA vigencia 2026, la Oficina de Control Interno, en el marco de sus actividades, realizó seguimiento al cumplimiento de los lineamientos de la ley 581 de 2000 modificada por la Ley 2424 de 2024 y el Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.17.7 en concordancia con la Circular 015-2026 expedida por del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD.

De acuerdo con lo anterior, atentamente se remite el mencionado informe para su consideración y demás fines pertinentes.

Esperamos que la labor desarrollada por la Oficina de Control Interno contribuya al fortalecimiento y la mejora continua del proceso, de las áreas funcionales y por ende del Sistema de Control Interno de la UAECD.

Cordialmente,



LUZ ANGELA FONSECA RUIZ
Jefe Oficina de Control Interno

Copia: Comité Institucional Coordinación Control Interno

Elaboró: Eliana López R. 

Revisó: Luz Ángela Fonseca Ruiz- Jefe OCI



INFORME DE EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO, AUDITORÍA O ASESORIA Y/O ACOMPAÑAMIENTO

Evaluación: Seguimiento: **X** Auditoría de Gestión: Auditoría de Calidad:

En cumplimiento al Plan Anual de Auditoría de la vigencia 2026 y del rol de evaluación independiente y asesoría de la Oficina de Control Interno, se presenta el informe final de seguimiento para evaluar la conformidad legal, la mitigación de riesgos disciplinarios y la efectividad de la UAECD frente a las políticas públicas de equidad de género y transparencia institucional. Bajo este enfoque, se verificó la participación efectiva de las mujeres en los cargos de máximo nivel decisorio y demás niveles decisorios en la entidad con corte a 30 de junio del 2026 como el cumplimiento técnico de las medidas afirmativas para la vinculación de mujeres en la contratación pública. Asimismo, se verificó si se responde al control preventivo sobre la gestión de la integridad pública, asegurando que la actualización y validación de las declaraciones de bienes, rentas y conflictos de interés en los aplicativos SIDEAP y SIGEP se realicen dentro de los términos perentorios y bajo validaciones de veracidad de la información reportada.

Proceso (s): Gestión del Talento Humano

Nombre del informe: Seguimiento al cumplimiento de los lineamientos de la ley 581 de 2000 y Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.17.7

1. OBJETIVO GENERAL

Verificar el cumplimiento de la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024 y la Circular Externa 100-009 de 2024 de la Función Pública respecto de la participación efectiva de las mujeres en los cargos de máximo nivel decisorio y demás niveles decisorios de la UAECD con corte a 30 de junio de 2026 y evaluar el grado de cumplimiento normativo del diligenciamiento de las declaraciones de bienes, rentas y conflictos de intereses del período 2024 y 2025.

2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Verificar la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de la entidad
- Verificar el cumplimiento del reporte de la participación de la mujer en los cargos de máximo nivel decisorio y en otros niveles decisorios en la plataforma del SIDEAP al corte del 30 de junio de 2026.
- Verificar las acciones de fortalecimiento que demuestren la ejecución o participación en programas de capacitación en liderazgo con enfoque de género, canales de asistencia técnica y campañas de divulgación de los derechos de la mujer.
- Verificar el cumplimiento de la participación de la mujer en los procesos de contratación adelantados por la UAECD, del período comprendido entre el 1 de julio de 2025 al 30 de junio de 2026.
- Verificar el cumplimiento del reporte de la Declaración de Bienes y Rentas como la declaración general de los conflictos de interés en el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública – SIDEAP, como el cargue y publicación proactiva correspondiente en el aplicativo de Integridad Pública de la Función Pública (SIGEP) del período 2024 y 2025.
- Verificar la efectividad de los controles asociados a las actividades objeto de seguimiento.

3. ALCANCE

El seguimiento comprende la evaluación y verificación del cumplimiento legal y operativo de las obligaciones asociadas a la ley de cuotas, medidas afirmativas de género y la gestión de la integridad pública - Declaraciones de Bienes, Rentas y Conflictos de Intereses - (vigencias 2024 y 2025) en los aplicativos SIDEAP y SIGEP.

4. MARCO NORMATIVO O CRITERIOS DEL SEGUIMIENTO

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital -UAECD-

Av. Carrera 30 No. 25 90, Torre B Piso 2

+57 (601) 2347600

Código Postal: 111311

EIGE-01-FR-02

V.2





INFORME DE EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO, AUDITORÍA O ASESORIA Y/O ACOMPAÑAMIENTO

Normas y lineamientos sobre la regulación de la participación de la mujer

- Constitución Política de Colombia: Artículos 13, 40 y 43: Principios de igualdad, participación y no discriminación por razón de género.
- Ley 2424 de 2024 “Por la cual se adoptan medidas para garantizar la participación paritaria de las mujeres en las diferentes ramas y órganos del poder público de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la constitución política y se dictan otras disposiciones”.
- Ley 581 de 2000 “Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 859 de 2025 "Modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Deroga el Decreto 455 de 2020 y reglamenta parcialmente la Ley 581 de 2000".
- Decreto 643 de 2025 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único del Sector Mujeres”*
- Circular Externa No. 100-006-2025 expedida por el DAFP, cuyo asunto hace referencia al reporte de la participación efectiva de la mujer en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorio
- Circular Externa 021 de 2025_ Expedida por el DASCD, cuyo asunto hacer referencia al reporte en SIDEAP con corte al mes de septiembre de 2025.

Normas sobre publicación y divulgación de información proactiva en el SIDEAP y SIGEP

- Ley 2013 de 2019, por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés
- Decreto 1083 de 2015 del Sector de Función Pública, artículo 2.2.17.7
- Decreto Único Sectorial 640 de 2025, de la gestión pública, artículo 361
- Acuerdo 782 de 2020 *“Por medio del cual se establece como obligatoria la presentación, publicación y divulgación de declaración de renta, declaración juramentada de bienes y rentas, declaración proactiva de bienes y rentas y conflicto de intereses, para los servidores públicos de Bogotá”*
- Circular Externa 100- 019 de 2021, cuyo asunto hace referencia a las “Orientaciones para el cumplimiento del decreto 830 de 2021, (...) por parte de sus sujetos obligados, y de la ley 2013 de 2019 por parte de los contratistas del estado”.
- Circular Externa No. 020 del 9 de julio de 2021, cuyo asunto hacer referencia a lineamientos para la implementación del módulo de declaración de conflicto de interés del SIDEAP.
- Circular Externa 015 de 2026 del DASCD, cuyo asunto hace referencia *“Lineamientos para el cumplimiento del deber de actualización de la declaración de bienes y rentas (...) 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...”*

5. METODOLOGÍA

El presente seguimiento se estructuró con un enfoque, preventivo y de cumplimiento que se ejecutó en tres fases: planeación, ejecución y resultados. Inicialmente, se consolidó el marco normativo de referencia y se solicitaron los registros bases de datos de personal, contratación y cargue de los reportes en los aplicativos SIDEAP/SIGEP a la Subgerencia de Talento Humano encargada de su verificación. Posteriormente, se realizó pruebas de cumplimiento para establecer los porcentajes de las cuotas de género en cargos decisorios, la inspección de cláusulas y pólizas de cumplimiento en una muestra selectiva de expedientes contractuales, la validación técnica de la oportunidad en la



INFORME DE EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO, AUDITORÍA O ASESORIA Y/O ACOMPAÑAMIENTO

presentación de la declaración de bienes y rentas, y análisis de prueba de verificación sobre los papeles de trabajo de Talento Humano para examinar la veracidad del muestreo aleatorio obligatorio exigido en la norma.

Adicionalmente, a través de memorando No. 2026IE17204 del 28 de julio de 2026 la Oficina de Control Interno emitió a la Subgerencia de Talento Humano, una alerta temprana en atención de lo normado por la Ley 2013 de 2019 (artículo 2º), el Acuerdo Distrital 782 de 2020, el Decreto Único Sectorial Distrital 640 de 2025 (artículo 361) y la Circular Externa 015 de 2026 del DASCD, para lo cual el proceso dio respuesta a través del memorando 2026IE18263 del 10 de agosto de 2026.

La Oficina de Control Interno comunicó el informe preliminar mediante CORDIS No. 2026IE18675 del 14 de agosto de 2026, frente al cual se recibió observaciones por parte de la Subgerente de Talento Humano (E) con radicado No. 2026IE19101 del 20 de agosto de 2026, las cuales fueron analizadas y tenidas en cuenta para la expedición del informe final.

6. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

6.1 VERIFICAR LA ADECUADA Y EFECTIVA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LOS NIVELES DECISORIOS DE LA ENTIDAD

Criterio: En virtud de lo establecido en la Ley 581 de 2000, "por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público", modificada en sus artículos 4º y 13º por la Ley 2424 de 2024, "*por la cual se adoptan medidas para garantizar la participación paritaria de las mujeres en las diferentes ramas y órganos del poder público*", las entidades del orden distrital deben garantizar que, como mínimo, el cincuenta por ciento (50%) de los cargos de máximo nivel decisorio (Art. 2º) y, de igual forma, el cincuenta por ciento (50%) de los cargos correspondientes a otros niveles decisorios (Art. 3º), sean desempeñados por mujeres.

Para efectos de la identificación y clasificación de los empleos objeto de este análisis, se tomó como referencia técnica el Decreto 859 de 2025, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el cual reglamenta parcialmente la Ley 581 de 2000 modificada por la Ley 2424 de 2024, y define en sus artículos 2.2.12.3.3 a 2.2.12.3.6 los criterios de clasificación aplicables a las entidades del sector descentralizado del orden territorial: (i) máximo nivel decisorio, correspondiente al cargo de mayor jerarquía de la entidad (Director, Gerente o Presidente de establecimiento público), y (ii) otros niveles decisorios, correspondiente a los demás empleos de libre nombramiento y remoción del nivel directivo con atribuciones de dirección y mando (Subdirectores, Subgerentes, Jefes de Oficina y cargos equivalentes).

En igual sentido, la Circular Externa 100-006 de 2025 del DAFP instó a las entidades públicas a reportar la información relacionada con la provisión de estos cargos, en el marco de la meta de paridad de género fijada en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026; y la Circular Externa 021 de 2025 del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD reiteró dicha obligación para las entidades y organismos distritales, precisando los criterios de clasificación aplicables a la estructura territorial y encargando al DASCD la consolidación de la información registrada en el SIDEAP.

Situación evidenciada

Con fundamento en lo anterior, se realizó la verificación de las denominaciones de los empleos del nivel directivo de la UAECD de la base denominada "cargos" remitido por la Subdirección de Talento Humano, para identificar los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios, una vez aplicados los filtros a la base de datos, se verificó el cumplimiento del porcentaje mínimo de participación efectiva de la mujer, para lo cual se especifica:

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital -UAECD-

Av. Carrera 30 No. 25 90, Torre B Piso 2

+57 (601) 2347600

Código Postal: 111311

EIGE-01-FR-02

V.2





INFORME DE EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO, AUDITORÍA O ASESORIA Y/O ACOMPAÑAMIENTO

Tabla No. 1 Relación total de cargos vs cargos con participación de la mujer en la UAECD

PARTICIPACIÓN DE LA MUJER POR NIVEL DECISORIO - UAECD						
Ley 581 de 2000 (mod. Ley 2424 de 2024) y Decreto 859 de 2025 - "Ley de Cuotas"						
Nivel Decisorio	Cargos que lo componen	Total, de Cargos	Mujeres	Hombres	% Participación Mujeres	Cumple $\geq 50\%$
Máximo Nivel Decisorio	Directora de la entidad	1	1	0	100.0%	Sí
Otros Niveles Decisorios	Gerente (6) Subgerente (11) Jefe de Oficina (2)	19	10	9	52.6%	Sí
Total general		20	11	9	55.0%	Sí

Fuente: Elaboración propia con base en la información suministrada por la Subdirección de Talento Humano mediante correo electrónico del 8/07/2026.

El cargo de la Directora de la Entidad se clasificó como máximo nivel decisorio por corresponder a la cabeza de la Unidad y ostentar la representación legal, conforme al Art. 2.2.12.3.4 del Decreto 859 de 2025. Los cargos de Gerente corresponden a jefaturas de gerencias misionales y de apoyo (segundo nivel jerárquico), por lo que se clasificaron como otros niveles decisorios, junto con los Subgerentes y Jefes de Oficina, en aplicación del Art. 2.2.12.3.6 ibídem y de los criterios orientadores de la Circular Externa 021 de 2025 del DASCD.

Del análisis efectuado a la planta de empleos de libre nombramiento y remoción del nivel directivo de la UAECD, con corte a la fecha de verificación, esta Oficina concluye que la Unidad da cumplimiento con lo dispuesto en el artículo 4° de la Ley 581 de 2000, modificado por el artículo 1° de la Ley 2424 de 2024, y reglamentado por el Decreto 859 de 2025, al registrarse que, el cargo de máximo nivel decisorio se encuentra desempeñado en un 100% por una mujer, superando ampliamente el umbral mínimo del 50% exigido por el literal a) del artículo 4° ibídem; de igual manera, en el grupo de otros niveles decisorios la participación femenina alcanza el 52,6%, cumpliendo el umbral mínimo previsto en el literal b) de la misma disposición.

En consecuencia, se está dando cumplimiento con lo señalado en ley denominada "*Ley de Cuotas*" en la Entidad, sin perjuicio de la obligación permanente de la Subgerencia de Talento Humano de mantener actualizada esta información en el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública – SIDEAP, conforme con los plazos y criterios establecidos en la Circular Externa 021 de 2025 del DASCD, dado que la condición de cumplimiento aquí verificada puede variar ante cualquier movimiento de personal en los cargos objeto de este análisis.

6.2 VERIFICAR EL CUMPLIMIENTO DEL REPORTE DE PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LOS CARGOS DE MÁXIMO NIVEL DECISORIO Y EN OTROS NIVELES DECISORIOS EN LA PLATAFORMA DEL SIDEAP AL CORTE DEL 30 DE JUNIO DE 2026.

Criterio: Como parte del seguimiento al cumplimiento de la participación de la mujer en los niveles decisorios bajo el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 (Ley 2294 de 2023), la Circular Externa 021 de 2025 Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital DASCD y la Circular Externa 100-006 de 2025 Departamento Administrativo de la Función Pública, se exige que las entidades del Distrito Capital reporten y mantengan actualizada su información de personal a través de un formulario virtual en el SIDEAP permitiendo así que el DASCD consolide y transmita oficialmente los datos distritales al DAFP. En el marco del Convenio de Delegación No. 096 de 2015, es responsabilidad exclusiva de las unidades de talento humano de cada entidad del Distrito garantizar que los registros en el sistema SIDEAP, reflejen con total fidelidad la realidad institucional de los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios.

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital -UAECD-

Av. Carrera 30 No. 25 90, Torre B Piso 2

+57 (601) 2347600

Código Postal: 111311

EIGE-01-FR-02

V.2





INFORME DE EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO, AUDITORÍA O ASESORIA Y/O ACOMPAÑAMIENTO

Situación evidenciada

Bajo este contexto normativo y técnico, y como resultado de la gestión y actualización efectuada, se solicitó a la Subgerencia de Talento Humano el reporte cargado por la entidad en el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP), evidenciando el cumplimiento a los criterios de participación efectiva de la mujer en los cargos de Máximo Nivel Decisorio (MND) y Otros Niveles Decisorios (OND) en la entidad, como se muestra a continuación:

Imagen No. 1 Reporte de cumplimiento en el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP)

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.							
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL							
Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública							
Reporte de Cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 581 de 2000							
Sector Administrativo:	Hacienda						
Entidad:	Unidad Administrativa Especial de Catastro						
Nivel Decisorio	Total de empleos del Nivel Decisorio	Total de empleos del Nivel Decisorio Provistos	Total de cargos del Nivel Decisorio Provistos por mujeres	% de participación de mujeres en empleos de Nivel Decisorio	ABM promedio de los empleos del Nivel Decisorio	ABM promedio de los empleos del Nivel Decisorio provistos	ABM promedio de empleos del Nivel Decisorio Provistos por mujeres
Máximo nivel decisorio	1	1	1	100.0 %	\$ 14,052,600	\$ 14,052,600	\$ 14,052,600
Otros niveles decisorios	19	13	8	61.5 %	\$ 11,307,147	\$ 11,378,206	\$ 11,329,710
Participación de la mujer en el Empleo Público Distrital							
Nivel Jerárquico	Total de Cargos en el Nivel	Total de Cargos Provistos en el Nivel	Total de Cargos Provistos con mujeres en el Nivel	% de participación de mujeres en empleos de Nivel	ABM promedio de los empleos del Nivel	ABM promedio de los empleos del Nivel provistos	ABM promedio de empleos del Nivel Provistos por mujeres
Directivo	20	14	9	64.3%	\$ 11,444,420	\$ 11,569,234	\$ 11,632,253

Fuente: SIDEAP – Reporte - fecha de consulta 7/07/2026

Es de precisar que la diferencia entre el número de mujeres con cargos de nivel decisorio registrado en la tabla No. 1 del informe vs el reporte obtenido del SIDEAP con corte de consulta el 7 de julio del 2026, se debe a que en esta última fecha se encontraban la Subgerente de Talento Humano y la Subgerente de contratación en situación administrativa de vacaciones, por eso se registró 9/11 mujeres en cargos del nivel decisorio.

6.3 VERIFICAR LAS ACCIONES DE FORTALECIMIENTO QUE DEMUESTREN LA EJECUCIÓN O PARTICIPACIÓN EN PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN EN LIDERAZGO CON ENFOQUE DE GÉNERO, CANALES DE ASISTENCIA TÉCNICA Y CAMPAÑAS DE DIVULGACIÓN DE LOS DERECHOS DE LA MUJER.

De acuerdo con la información reportada por la Subgerencia de Talento Humano, frente a los programas de capacitación en liderazgo con enfoque de género, canales de asistencia técnica y campañas de divulgación de los derechos de la mujer en el período comprendido entre el 1 de julio de 2025 y el 30 de junio de 2026, se informó:

Que la Subgerencia de Talento Humano incorporó dentro del Plan Institucional de Capacitación e Innovación 2025 y en el Plan Institucional de Capacitación y Formación 2026, acciones orientadas al fortalecimiento de competencias relacionadas con género, inclusión, diversidad, derechos humanos, servicio a la ciudadanía y prevención de violencias contra las mujeres, en cumplimiento de los lineamientos distritales y nacionales en materia de talento humano y formación de servidores públicos. Se evidenció participación por parte de los servidores a cursos de formación en lenguaje incluyente, el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias, derechos humanos - derechos esenciales, entre otros. Teniendo en cuenta los canales de asistencia técnica y formación se manifestó que se prevé el acceso a cursos y actividades ofrecidas

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital -UAECD-

Av. Carrera 30 No. 25 90, Torre B Piso 2

+57 (601) 2347600

Código Postal: 111311

EIGE-01-FR-02

V.2





INFORME DE EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO, AUDITORÍA O ASESORIA Y/O ACOMPAÑAMIENTO

por entidades aliadas como el DASCD, Función Pública, ESAP y otras instituciones, a través de plataformas virtuales de aprendizaje y formación continua para los servidores públicos y colaboradores de la entidad.

6.4 VERIFICAR EL CUMPLIMIENTO DE LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LOS PROCESOS DE CONTRATACIÓN ADELANTADOS POR LA UAECD, DEL PERÍODO COMPRENDIDO ENTRE EL 1 DE JULIO DE 2025 AL 30 DE JUNIO DE 2026

Criterio: El Decreto Distrital 643 de 2025 incorpora medidas de acción afirmativa para promover de manera progresiva la participación de las mujeres en la contratación pública del Distrito Capital, buscando reducir la pobreza monetaria y generar equidad en el acceso a oportunidades económicas. El criterio de seguimiento tiene por objeto verificar que UAECD haya incluido de forma obligatoria en sus estudios previos, pliegos de condiciones y cláusulas contractuales los porcentajes mínimos de vinculación femenina exigidos para la ejecución de sus contratos y convenios, exceptuando únicamente las tipologías que por su naturaleza o modalidad de adquisición no requieran personal directo para su cumplimiento *“Se encuentran exceptuados de la aplicación de las medidas afirmativas previstas en este decreto, los procesos adelantados por acuerdo marco de precios, bolsa de productos, tienda virtual del Estado y las tipologías contractuales para la adquisición de bienes y servicios que por su naturaleza no requieran de personal para la ejecución del contrato y/o convenio, entre ellos arrendamiento de bienes inmuebles, compraventa, adquisición de bienes a través de la bolsa de productos, subastas a través de martillo, suministros, enajenación de bienes, comodatos, prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión”*. (artículo 29 ibidem). Adicionalmente, las entidades distritales deben presentar un informe semestral a la Secretaría Distrital de la Mujer (antes del 20 de enero y 20 de julio) mediante la matriz oficial, detallando el cumplimiento de las cuotas de vinculación de mujeres (Art. 29) en los contratos ejecutados o en ejecución en el semestre anterior. (Art. 30).

Para acatar debidamente este criterio, la verificación se encausó en constatar que los supervisores o interventores hayan exigido semestralmente (o antes del término si el contrato dura menos de seis meses) la certificación bajo juramento firmada por el representante legal y revisor fiscal o contador del contratista para comprobar la permanencia de dicha vinculación, aplicando las multas o sanciones contractuales en caso de incumplimiento. Asimismo, se quiso corroborar que la entidad cuente con un funcionario responsable designado para remitir a la Secretaría Distrital de la Mujer el reporte semestral de cumplimiento, e integre en las minutas contractuales las cláusulas obligatorias de prevención, denuncia del acoso y violencia basada en género, fomentando el uso de un lenguaje no sexista.

Situación evidenciada

Así las cosas, la Oficina de Control Interno solicitó a la Subgerencia de Contratación - SGC el 25 de junio de 2026 (Radicado 20261E14765), la información necesaria de verificación; en respuesta a este requerimiento, la Subgerente de Contratación de la UAECD realizó el traslado de lo solicitado en los numerales 2, 3 y 4 el 6 de julio de 2026 (Radicado 20261E15529) a la supervisora encargada, informando que desde la Subgerencia de Contratación se identificaron tres contratos bajo su supervisión (339-2025, 400-2025 y 592-2024) que son del dominio de su gestión contractual. En dicho traslado, y de acuerdo con el criterio de seguimiento, se instó a la supervisora a emitir una respuesta directa a la OCI allegando las pruebas obligatorias de las medidas afirmativas; específicamente, se le requirió la entrega de las manifestaciones semestrales bajo juramento de los contratistas sobre los porcentajes mínimos de vinculación femenina, las constancias de entrega de estos soportes para contratos de ejecución inferior a seis meses, y el reporte detallado de las acciones de verificación llevadas a cabo por la supervisión para certificar la permanencia de las mujeres contratadas en la ejecución de dichos contratos.

A lo cual la supervisora de dichos contratos para el efecto reportó:

“1. Copia o constancia de las manifestaciones semestrales bajo juramento suscritas por los Representantes Legales y

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital -UAECD-

Av. Carrera 30 No. 25 90, Torre B Piso 2

+57 (601) 2347600

Código Postal: 111311

EIGE-01-FR-02

V.2





INFORME DE EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO, AUDITORÍA O ASESORIA Y/O ACOMPAÑAMIENTO

Revisores Fiscales/Contadores de los contratistas, donde certifiquen el cumplimiento de los porcentajes mínimos exigidos para la vigencia analizada, según lo dispuesto en el parágrafo 1 del artículo 29 Decreto Distrital 643 de 2025

- *Respuesta: Dentro del contrato 339 de 2025 no quedo incluida obligación alguna respecto de las medidas afirmativas sobre inclusión de mujeres y en los criterios de selección previos tampoco se incluyeron las mismas, se incluyeron otros criterios de inclusión de mujeres en la contratación pública como puntajes adicionales en las evaluaciones, factores de desempate a favor de mujeres cabeza de familia, y requisitos habilitantes diferenciales para impulsar a empresas lideradas por mujeres.*

Respecto de los contratos 400 -2025 y 592 -2024 ha de tenerse en cuenta que su ejecución va de la mano con la vigencia y/o cobertura de las garantías adquiridas, es así que se requirió a las firmas aseguradoras, vía correo electrónico entregar las certificaciones por lo periodos respectivos, sin embargo, a la fecha aún no han sido allegadas a esta supervisión manifestando que se encuentran en el trámite de emisión respectivo.

2. Para los contratos con un plazo de ejecución inferior a seis (6) meses, constancia de la entrega de dicha manifestación antes de la terminación del plazo contractual

- *Respuesta: De los contratos suscritos no hay contratos inferiores a seis (6) meses de ejecución por lo tanto no aplica.*

3. Reporte de las acciones de verificación adelantadas por los supervisores o interventores del contrato respecto a la permanencia de la contratación de mujeres (parágrafo 2 del artículo 29 Decreto Distrital 643 de 2025).

- *Respuesta: No se encontró evidencia de otras acciones adelantadas más que las incluidas en los procesos previos para aplicación del Decreto 332 de 2020, por la misma naturaleza de ejecución de los contratos de seguros”.*

Tras analizar la respuesta brindada por la supervisora de los contratos señalados, se estableció inconsistencia en la respuesta conforme a los criterios establecidos en el Decreto Distrital 643 de 2025 (Artículos 27, 28 y 29), los cuales se procede a señalar:

Que los contratos identificados 339-2025 y 400-2025 hacen relación a la adquisición de seguros que amparan los intereses patrimoniales de la entidad y 592-2024 hace relación a corretaje o intermediación de seguros, tipologías que por su naturaleza no requieren personal operativo para su ejecución, por lo tanto, estos contratos desde la observación realizada por la SGC no procedían, por lo tanto, no fueron objeto de verificación.

Revisada la base de datos de los contratos del período comprendido entre el 01 de julio de 2025 y el 30 de junio de 2026, y analizada la naturaleza de los negocios jurídicos celebrados por la UAECD, se evidenció que ningún contrato en este lapso se encuentra sujeto a la obligación de acreditar ni aplicar la cuota mínima de vinculación de mujeres regulada en el cuadro del Artículo 29 del Decreto Distrital 643 de 2025. Lo anterior obedece a que los procesos se enmarcan taxativamente en las causales de excepción previstas en el inciso final del citado artículo. En efecto, las contrataciones revisadas responden bien sea a modalidades de selección exceptuadas tales como Acuerdos Marco de Precios o compras a través de la Bolsa Mercantil de Colombia o a tipologías contractuales que por su naturaleza jurídica y operacional no requieren de personal directo en campo para la ejecución de su objeto, tales como contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión,

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital -UAECD-

Av. Carrera 30 No. 25 90, Torre B Piso 2

+57 (601) 2347600

Código Postal: 111311

EIGE-01-FR-02

V.2





INFORME DE EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO, AUDITORÍA O ASESORIA Y/O ACOMPAÑAMIENTO

compraventa de bienes muebles y licencias, suministros, arrendamiento de inmuebles, consultorías y convenios interadministrativos.

En consecuencia, esta oficina concluyó que la entidad no incurrió en omisión ni en incumplimiento de la normativa distrital en materia de medidas afirmativas, toda vez que no existen contratos dentro del período auditado sobre los cuales resulte jurídicamente exigible el deber de la supervisión o interventoría de requerir certificaciones de vinculación efectiva de personal femenino.

Frente a lo expuesto, esta oficina **recomienda** que la entidad garantice desde primera y segunda línea de defensa, el análisis, articulación y validación integral de la información con el propósito de emitir respuestas en este caso para la OCI u otros entes de control, con el fin de evitar que se certifiquen o tramiten datos imprecisos, asegurando así que las revisiones de primer nivel reflejen la realidad operativa e institucional y se suministren insumos fidedignos, veraces y oportunos en cumplimiento de la Ley 87 de 1993 y la Ley 1712 de 2014. La estructura del MECI exige que las líneas operativas (1ª línea) y de supervisión/riesgos (2ª línea) garanticen la calidad del dato antes de su envío a la OCI (3ª línea), en cumplimiento de los lineamientos del MIPG y el Decreto 1083 de 2015 (modificado por el Decreto 648 de 2017).

7. VERIFICAR EL CUMPLIMIENTO DEL REPORTE DE LA DECLARACIÓN DE BIENES Y RENTAS COMO LA DECLARACIÓN GENERAL DE CONFLICTOS DE INTERÉS EN EL SISTEMA DE INFORMACIÓN DISTRITAL DEL EMPLEO Y LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA – SIDEAP, COMO EL CARGUE Y PUBLICACIÓN PROACTIVA CORRESPONDIENTE EN EL APLICATIVO DE INTEGRIDAD PÚBLICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA (SIGEP) DEL PERÍODO 2024 Y 2025

Criterio: De acuerdo con los lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) a través de la Circular 015- 2026 del 20 de mayo de 2026, en la cual recordó que los servidores públicos de las entidades distritales deben realizar la actualización periódica de la declaración de bienes y rentas con corte al 31 de diciembre de cada año y de la declaración general de conflictos de interés debe llevarse a cabo entre el 1 de junio y el 31 de julio de cada vigencia. Este procedimiento debe gestionarse obligatoriamente a través del Sistema Distrital de Información del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP). De otra parte, hizo referencia que las dependencias de Talento Humano y Contratación tienen la obligación de efectuar el seguimiento continuo a través del módulo de reportes del SIDEAP ("Estado actual de usuario") y verificar la autenticidad de los soportes ingresados a las hojas de vida. Dicho trámite en el SIDEAP opera de forma complementaria e independiente respecto del deber de publicación proactiva en el Aplicativo de Integridad Pública del SIGEP exigido por la Ley 2013 de 2019, el Decreto Único Sectorial 640 de 2025 y el Acuerdo Distrital 782 de 2020.

Vale la pena mencionar que la verificación al cumplimiento de la actualización de los formatos exigidos en el SIDEAP Y SIGEP por parte de los colaboradores de la entidad se efectuará en la auditoría al proceso de contratación.

Situación evidenciada

7.1. Actualización del formato de Bienes y Rentas - SIDEAP Período 2025

De acuerdo con la información suministrada por la Subgerencia de Talento Humano, se pudo evidenciar a través del formato Excel "seguimiento_2025" y el acceso al drive para verificar las declaraciones presentadas por cada uno de los funcionarios archivos "20250707" y "20250801" como punto de control para establecer el cargue de la actualización del formato de Bienes y Rentas al corte 31 de diciembre de 2024, esta oficina pudo confrontar que:

- De un total de 421 funcionarios de planta a corte 31/07/2025 como fecha límite de cargue de la actualización de la

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital -UAECD-
Av. Carrera 30 No. 25 90, Torre B Piso 2
+57 (601) 2347600

Código Postal: 111311

EIGE-01-FR-02
V.2





INFORME DE EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO, AUDITORÍA O ASESORIA Y/O ACOMPAÑAMIENTO

información de la vigencia 2024, se registró que el 100% de los funcionarios obligados realizaron la actualización del formato de Bienes y Rentas en el SIDEAP. Se tomó un selectivo de 20 declaraciones observando que las mismas se encontraron con fecha de diligenciamiento antes de la fecha límite del 30 de julio de 2025.

7.2 Actualización del formato de Bienes y Rentas - SIDEAP Período 2026

Con respecto al período de actualización de la información con corte al 31 de diciembre de 2025, cuyo plazo límite de cargue en el aplicativo SIDEAP feneció el 31 de julio de 2026, esta Oficina solicitó inicialmente a la Subgerencia de Talento Humano un reporte de avance al 16 de julio de 2026, fecha en la que se registraba un progreso del 59,5 % (244 declaraciones presentadas de 410 funcionarios obligados). Posteriormente, en atención al requerimiento de cierre, la Subgerencia de Talento Humano informó que, con corte al 31 de julio de 2026, se recibieron 408 declaraciones de un total de 409 servidores obligados, alcanzando un nivel de cumplimiento del 99,76 %, como se detalla a continuación:

Tabla No. 2 Avance registro de actualización de la declaración de bienes a corte 31 de julio de 2025

DEPENDENCIA	TOTAL SERVIDORES	DECLARACIONES BIENES Y RENTAS	CUMPLIMIENTO BIENES Y RENTAS
DIRECCIÓN	18	18	100%
GERENCIA COMERCIAL Y DE ATENCION AL CIUDADANO	9	9	100%
GERENCIA DE GESTION CORPORATIVA	2	2	100%
GERENCIA DE INFORMACION CATASTRAL	28	28	100%
GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA DE DATOS ESPACIALES IDECA	12	12	100%
GERENCIA DE TECNOLOGIA	13	13	100%
GERENCIA JURIDICA	8	8	100%
OBSERVATORIO TECNICO CATASTRAL	16	16	100%
OFICINA ASESORA DE PLANEACION Y ASEGURAMIENTO DE PROCESOS	9	9	100%
OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	3	3	100%
OFICINA DE CONTROL INTERNO	4	4	100%
SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	54	54	100%
SUBGERENCIA DE ANALITICA DE DATOS	4	4	100%
SUBGERENCIA DE CONTRATACION	6	6	100%
SUBGERENCIA DE GESTION JURIDICA	7	7	100%
SUBGERENCIA DE INFORMACION ECONOMICA	50	50	100%
SUBGERENCIA DE INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA	10	10	100%
SUBGERENCIA DE INGENIERIA DE SOFTWARE	14	14	100%
SUBGERENCIA DE OPERACIONES	16	16	100%
SUBGERENCIA DE PARTICIPACION Y ATENCION AL CIUDADANO	41	41	100%
SUBGERENCIA DE TALENTO HUMANO	18	18	100%
SUBGERENCIA DE INFORMACION FISICA Y JURIDICA	68	67	99%
TOTAL GENERAL	410	409	99.76%

Fuente: Registro de seguimiento de la STH

7.3 Actualización del formato de conflicto de intereses - SIDEAP vigencia 2024 a reportar en 2025

De acuerdo con la información suministrada por la Subgerencia de Talento humano, se pudo evidenciar a través del formato “Matriz conflictos 2025”, que del total (410) de servidores obligados a actualizar la información de conflicto de intereses el 99.76% realizó la actualización cumpliendo con las fechas límites de cargue en el SIDEAP. Se tomó una muestra selectiva de declaraciones del período, observando consistencia en las fechas en que se hizo el reporte.

7.4 Actualización del formato de conflicto de intereses - SIDEAP vigencia 2025 a reportar en 2026

Con respecto al período de actualización de la información con corte al 31 de diciembre de 2025, cuyo término de cargue en el aplicativo SIDEAP vencía el 31 de julio de 2026, esta Oficina solicitó inicialmente a la Subgerencia de Talento Humano el porcentaje de avance al 16 de julio de 2026, fecha en la que se registraba un progreso del 58,1 % (237 declaraciones de conflicto de intereses presentadas por parte de 409 funcionarios obligados). Posteriormente, en respuesta a la verificación de cierre, la Subgerencia de Talento Humano remitió la información consolidada al 31 de julio de 2026, en la cual se informó la recepción de 408 declaraciones de un total de 409 servidores obligados, alcanzando un nivel de cumplimiento

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital -UAECD-

Av. Carrera 30 No. 25 90, Torre B Piso 2

+57 (601) 2347600

Código Postal: 111311

EIGE-01-FR-02

V.2





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

INFORME DE EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO, AUDITORÍA O ASESORIA Y/O ACOMPAÑAMIENTO

del 99,76 %, como se muestra a continuación:

Tabla No. 3 Avance registro de actualización de la declaración de conflicto de intereses a corte 31 de julio de 2025

DEPENDENCIA	% AVANCE	TOTAL	REALIZADOS	PENDIENTES
DIRECCION	100%	17	17	0
GERENCIA COMERCIAL Y DE ATENCION AL CIUDADANO	100%	9	9	0
GERENCIA DE GESTION CORPORATIVA	100%	2	2	0
GERENCIA DE INFORMACION CATASTRAL	100%	28	28	0
GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA DE DATOS ESPACIALES IDECA	100%	12	12	0
GERENCIA DE TECNOLOGIA	100%	13	13	0
GERENCIA JURIDICA	100%	8	8	0
OBSERVATORIO TECNICO CATASTRAL	100%	16	16	0
OFICINA ASESORA DE PLANEACION Y ASEGURAMIENTO DE PROCESOS	100%	9	9	0
OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	100%	3	3	0
OFICINA DE CONTROL INTERNO	100%	4	4	0
SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	100%	53	53	0
SUBGERENCIA DE ANALITICA DE DATOS	100%	4	4	0
SUBGERENCIA DE CONTRATACION	100%	6	6	0
SUBGERENCIA DE GESTION JURIDICA	100%	7	7	0
SUBGERENCIA DE INFORMACION ECONOMICA	100%	49	49	0
SUBGERENCIA DE INFORMACION FISICA Y JURIDICA	99%	69	68	1
SUBGERENCIA DE INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA	100%	10	10	0
SUBGERENCIA DE INGENIERIA DE SOFTWARE	100%	14	14	0
SUBGERENCIA DE OPERACIONES	100%	16	16	0
SUBGERENCIA DE PARTICIPACION Y ATENCION AL CIUDADANO	100%	42	42	0
SUBGERENCIA DE TALENTO HUMANO	100%	18	18	0
TOTAL	99.76%	409	408	1

Fuente: reporte de la STH

Para este corte de actualización, la Subgerencia de Talento Humano informó que, al cierre del término legal con corte al 31 de julio de 2026, se registraron 408 reportes presentados de un total de 409 servidores públicos obligados, tanto para la actualización de la **Declaración de Bienes y Rentas** como para el formato de **Conflicto de Intereses** en el aplicativo SIDEAP, lo que representa un nivel de cumplimiento del **99,76 %** en ambos componentes, debido al fallecimiento de un funcionario en este período.

Como resultado del ejercicio de verificación, esta Oficina concluye que la entidad dio cumplimiento sustancial y oportuno a los lineamientos normativos vigentes dictados por la Función Pública y la normatividad distrital para el reporte periódico de integridad y transparencia, evidenciando una gestión efectiva de autocontrol y seguimiento institucional.

7.5 Acciones emprendidas por la entidad para lograr el cabal cumplimiento de la actualización de la Declaración de bienes y rentas y conflicto de intereses del período 2026

Se evidenció que la Subgerencia de Talento Humano a través del Boletín Interno de Catastro Bogotá, exhortó a los funcionarios de planta actualizar la información registrada en el Sistema Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP) relacionada con el reporte de Bienes y rentas y declaración de conflictos a través de diferentes piezas publicitarias conforme a los lineamientos expuestos en la Circular 015-2026, reiterando que la actualización anual se realiza entre el 1 de junio y el 31 de julio de 2026 (con corte al 31 de diciembre de 2025), que se destacan de manera significativa como gestión preventiva para obtener el cumplimiento cabal de la entidad frente a su registro.

Esta acción no solo evidenció el compromiso de la entidad con la transparencia y el autocontrol, sino que ha venido garantizando el avance efectivo en el reporte y actualización obligatoria de la Declaración de Bienes y Rentas (con corte al 31 de diciembre de 2025) y el Registro de Conflictos de Interés en el SIDEAP dentro del término fijado (1 de junio al 31 de julio de 2026), mitigando el riesgo de extemporaneidad e incumplimientos de índole disciplinario. Se pone en evidencia dos

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital -UAECD-

Av. Carrera 30 No. 25 90, Torre B Piso 2

+57 (601) 2347600

Código Postal: 111311

EIGE-01-FR-02

V.2





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

INFORME DE EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO, AUDITORÍA O ASESORIA Y/O ACOMPAÑAMIENTO

ejemplares de socialización sobre lo expuesto.

Imagen No. 2 Registros de comunicación - Boletín interno de Catastro Bogotá

Ejemplares de la información publicada ★ Boletín interno de Catastro Bogotá	
2/6/26, 15:59 Bandeja de entrada: Gloria Stella Pacheco Forero - Outlook Declaración de Bienes y Rentas y Declaración de Conflicto de Intereses  Recuerda, presentar la Declaración de Bienes y Rentas y la Declaración de Conflicto de Intereses a través del Sistema Distrital de Información del Empleo y la Administración Pública - SIDEAP, es un deber que cumplen cada año las y los servidores públicos. Esta obligación debe cumplirse únicamente entre el 1 de junio y el 31 julio de 2026. Los servidores públicos de planta luego de realizar el diligenciamiento y firma electrónica de las declaraciones en el SIDEAP, deben radicarlas en PDF a través del correo buzon-correspondencia@catastrobogota.gov.co dirigidas a la Subgerencia de Talento Humano. No se deben imprimir. Su incumplimiento u omisión puede dar lugar a la imposición de sanciones disciplinarias, según lo establecido en las Leyes 1952 de 2019 y 2094 de 2021.	 7 de julio de 2026

Fuente: Boletín interno de Catastro Bogotá

Adicionalmente, se presentaron, para efectos de verificación, las imágenes de pantalla, que ilustran la forma y manera de como la STH, continuamente ha venido solicitando se reporte la información, mediante correos a las jefaturas de áreas, informando quienes faltan por presentar las declaraciones, boletines yammer y videos.

7.6. Verificación del registro de 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 en el aplicativo SIGEP -2026

Criterio: De conformidad con los artículos 2.2.16.4 al 2.2.16.6 y el artículo 2.2.17.7 del Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 (modificado por el Decreto 484 de 2017), los servidores públicos de las entidades territoriales tienen la obligación legal imperativa de efectuar la actualización anual de su declaración de bienes, rentas y actividad económica a través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) entre el 1 de junio y el 31 de julio de cada vigencia. Para el cumplimiento efectivo de este mandato, la norma otorga la responsabilidad expresa al jefe de la unidad de personal (o quien haga sus veces) de verificar la presentación oportuna e idónea de dicha información, aplicar los regímenes sancionatorios ante casos de renuencia, y ejecutar obligatoriamente, de manera semestral y mediante sistemas de muestreo o selección al azar, la comprobación selectiva de veracidad sobre el contenido de las declaraciones presentadas. Asimismo, la reglamentación asigna al representante legal de la entidad el deber de velar por la oportunidad, veracidad y confiabilidad del registro y gestión de la información en el SIGEP, correspondiéndole de forma complementaria al jefe de control interno adelantar un seguimiento permanente al estricto cumplimiento de estas obligaciones institucionales conforme a las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública.

De otra parte, la Circular 015-2026 expedida por del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD, trae un fragmento normativo que delimita el alcance y la coexistencia de dos obligaciones legales independientes y complementarias para los servidores, en que se señala: “... resulta pertinente recordar lo establecido en el **Parágrafo 3° del Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital -UAECD-**

Av. Carrera 30 No. 25 90, Torre B Piso 2
+57 (601) 2347600

Código Postal: 111311

EIGE-01-FR-02
V.2





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

INFORME DE EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO, AUDITORÍA O ASESORIA Y/O ACOMPAÑAMIENTO

artículo 4 de la Ley 2013 de 2019: “En todo caso con lo contemplado en esta ley, no se generan cambios a lo dispuesto para los sujetos obligados en la Ley 190 de 1995, respecto a la obligación del registro de información”, lo cual significa que el deber de efectuar la publicación y 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, es adicional y no reemplaza la obligación de actualización de la declaración de bienes y rentas, de que trata el Decreto Nacional 484 de 2017, que tal como quedó establecido en los numerales 1, 2, y 3 de esta circular, se deberá efectuar a través del Sistema Distrital de Información del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP), entre el 1 de junio y el 31 de julio del 2026. Por otro lado, a nivel Distrital, el artículo 361 del Decreto Único Sectorial Distrital 640 de 20259, establece: “Artículo 361. 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. En la búsqueda de la transparencia y la lucha contra la corrupción en el Distrito Capital, todos los servidores públicos y colaboradores del distrito efectuarán el registro y publicación en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público -SIGEP del formato de publicación proactiva declaración de bienes y rentas y registro de conflictos de interés y de declaración del Impuesto sobre la Renta y Complementarios. Cuando se presente un cambio que modifique la información, este deberá ser comunicado y actualizado dentro de los dos (2) meses siguientes a la novedad”. (Subrayado fuera del texto).

De acuerdo con los criterios expuestos, las entidades y organismos distritales y a los y las servidoras públicas y colaboradores distritales, que en concordancia con lo establecido en el Acuerdo Distrital 782 de 2020 y en el Decreto Único Sectorial 640 de 2025, se reitera que todos/as las y los servidores públicos, colaboradores del Distrito Capital deben efectuar la “Publicación y divulgación proactiva de la declaración de bienes y rentas y registro de conflictos de interés en el Aplicativo por la Integridad Pública del Departamento Administrativo de la Función Pública y cargar una copia digital de la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios, esto último si a ello hay lugar según las reglas de liquidación del mencionado tributo, dentro del mes siguiente a su presentación”.

Situación evidenciada

En el marco de la Circular Externa 015 del 20 de mayo de 2026, la OCI en el mismo requerimiento 2026IE14770 del 25 de junio de 2026, solicitó evidencia de la publicación y divulgación proactiva de la declaración de bienes y rentas y registro de conflictos de interés” en el “Aplicativo por la Integridad Pública” del Departamento Administrativo de la Función Pública (SIGEP) con corte a 31 de diciembre de 2025; sin embargo, en la respuesta oficial remitida mediante el memorando 2026IE15777, la dependencia omitió pronunciarse de manera expresa sobre dicho requerimiento, informando solo el seguimiento del aplicativo distrital SIDEAP.

En consecuencia, tras la evaluación de los soportes allegados y de la respuesta entregada, se evidenció que la entidad no adelantó acciones ni gestiones institucionales tendientes a verificar, supervisar o incentivar a que los servidores públicos de la Unidad cumplirán con el deber de publicación y divulgación proactiva de la Declaración de Bienes y Rentas, el Registro de Conflictos de Interés y la Declaración del Impuesto sobre la Renta en el *Aplicativo por la Integridad Pública (SIGEP II)* del DAFP, a lo cual la Oficina de Control Interno (OCI) emitió el memorando 2026IE17204 del 28 de julio de 2026, mediante el cual formuló una **alerta temprana** tras evidenciar la ausencia de acciones de divulgación, monitoreo y seguimiento sobre esta obligación durante la vigencia 2025. Al respecto, la Subgerente de Talento Humano (E), mediante el memorando 2026IE18263 del 10 de agosto de 2026, argumentó la existencia de incertidumbre e interpretaciones divergentes en torno al alcance de los sujetos obligados y los términos de cargue entre lo normado por la Ley 2013 de 2019 (artículo 2º), el Acuerdo Distrital 782 de 2020, el Decreto Único Sectorial Distrital 640 de 2025 (artículo 361) y la Circular Externa 015 de 2026 del DASCD. En consecuencia, la Subgerencia de talento humano informó que elevó consultas formales ante el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital -UAECD-

Av. Carrera 30 No. 25 90, Torre B Piso 2

+57 (601) 2347600

Código Postal: 111311

EIGE-01-FR-02

V.2





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

INFORME DE EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO, AUDITORÍA O ASESORIA Y/O ACOMPAÑAMIENTO

(DASCD) mediante los oficios 2026EE31108 y 2026EE31061 del 3 de agosto de 2026, supeditando la adopción de las estrategias de comunicación, acompañamiento y seguimiento institucional a la unificación del criterio jurídico por parte de las autoridades competentes.

De otra parte, se evidenció que la Subgerencia de Talento Humano, mediante correo electrónico institucional del 12 de agosto de 2026, requirió a los sujetos obligados del cumplimiento del deber legal de actualizar la declaración de bienes y rentas, el registro de conflictos de interés y la copia de la declaración del impuesto sobre la renta del período 2026 en el aplicativo por la Integridad Pública de la Función Pública, dentro del mes siguiente a su presentación ante la DIAN. Asimismo, la dependencia precisó que este trámite es independiente del reporte efectuado en el SIDEAP y solicitó el envío del respectivo soporte por correo a esa Subgerencia para efectos del seguimiento correspondiente.

No obstante, lo anterior, esta Oficina ratifica la plena vigencia y obligatoriedad técnica y legal dentro de los plazos establecidos de la actualización de la información en ambas herramientas, precisando que el reporte local en SIDEAP no exime ni sustituye la publicación proactiva en el sistema nacional SIGEP II.

Frente a lo evidenciado se estructura la siguiente no conformidad (NC):

Hallazgo N°1 Deficiencia en la gestión y omisión en el acatamiento de la publicación proactiva de información de integridad en el aplicativo SIGEP II

(NC) En el marco del seguimiento al cumplimiento de los lineamientos de la ley 581 de 2000 y Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.17.7 y durante la evaluación del cumplimiento normativo para la vigencia 2025, se observó que la Subgerencia de Talento Humano no implementó acciones de divulgación, monitoreo o seguimiento orientadas a garantizar que los servidores públicos de la entidad realizaran la publicación proactiva de su Declaración de Bienes y Rentas, Registro de Conflictos de Interés y Declaración de Renta en el *Aplicativo por la Integridad Pública (SIGEP II)* del DAFP dentro de los tiempos establecidos, desatendiendo lo dispuesto en la Ley 1013 de 2019 (Parágrafo 3°, Artículo 4°), el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 (Artículos 2.2.16.4 al 2.2.16.6 y 2.2.17.7), el Decreto Único Sectorial Distrital 640 de 2025 (Artículo 361) y la Circular Externa No. 015 de 2026 del DASCD, disposiciones legales que consagran la obligatoriedad, autonomía e independencia de dicho reporte frente a los registros distritales del SIDEAP; situación generada por la falta de controles institucionales y la supeditación del cumplimiento a la resolución de divergencias interpretativas sobre la norma (Memorando 2026IE18263), lo que expone a la entidad y a sus servidores a riesgos de extemporaneidad e incumplimientos de índole legal susceptibles de investigaciones disciplinarias bajo el Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019), generando debilidades relacionadas con la transparencia y divulgación proactiva de información.

Respuesta STH:

Frente a este aspecto la Subgerente de talento humano **rechazó la No Conformidad** argumentando que existe una incertidumbre jurídica y falta de claridad legal que le impidió actuar. Se resume en los siguientes aspectos:

- Afirmó que la Ley 1013 de 2019 y el Acuerdo Distrital 782 de 2020 imponen la obligación de publicar la información de bienes, rentas y conflictos de interés únicamente a ciertos cargos específicos y no a la totalidad de los empleados públicos.
- En cuanto al Decreto Distrital 640 de 2025, sostiene que una norma distrital no puede sobrepasar ni ampliar lo establecido en una ley nacional para incluir nuevos obligados sin autorización expresa, ni tampoco aplicarse de forma retroactiva a situaciones pasadas.
- Manifestó que la Ley 1013 de 2019 exige actualizar la información anualmente mientras se

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital -UAECD-

Av. Carrera 30 No. 25 90, Torre B Piso 2

+57 (601) 2347600

Código Postal: 111311

EIGE-01-FR-02

V.2





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

INFORME DE EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO, AUDITORÍA O ASESORIA Y/O ACOMPAÑAMIENTO

mantenga la calidad de obligado, pero no fija explícitamente el 31 de julio como fecha límite de cargue para esta plataforma, a diferencia de los trámites del sistema distrital SIDEAP.

- Situación que la llevó a realizar las consultas formales ante el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) para unificar criterios antes de adoptar medidas masivas.

8. Verificar la efectividad de los controles asociados a las actividades objeto de seguimiento

Tras la revisión efectuada en el aplicativo *Pandora* a la matriz de riesgos del Proceso de Gestión del Talento Humano, se constató la ausencia de eventos de riesgo y controles asociados a la extemporaneidad, inconsistencia u omisión en el cargue, actualización y publicación proactiva de la Declaración de Bienes y Rentas, Registro de Conflictos de Interés y Declaración del Impuesto sobre la Renta en los aplicativos **SIGEP II** (Ley 2013 de 2019 y Decreto Único Sectorial Distrital 640 de 2025) y **SIDEAP** (Decreto 484 de 2017).

Situación que conlleva a estructurar la siguiente oportunidad de mejora (OM)

Hallazgo N°2 Estructuración, formalización e implementación de controles efectivos de seguimiento sobre la actualización de la información del aplicativo SIGEP II

(OM) A partir de la evaluación adelantada a la gestión de integridad del período 2025, se evidenció que la Subgerencia de Talento Humano no cuenta de controles preventivos, detectivos y de monitoreo operativo que aseguren el cumplimiento del deber legal de publicación y actualización proactiva de la Declaración de Bienes y Rentas, Registro de Conflictos de Interés y Declaración del Impuesto sobre la Renta en el *Aplicativo por la Integridad Pública (SIGEP II)* del DAFP. Esta ausencia de controles propició la materialización del riesgo de omisión institucional y vulneró los lineamientos de la Ley 2013 de 2019, el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, el Decreto Único Sectorial Distrital 640 de 2025 (Artículo 361) y la Circular Externa 015 de 2026 del DASCD. Por lo tanto, el proceso de Gestión del Talento Humano tiene la oportunidad de diseñar, formalizar dentro de su caracterización o instructivos, e incorporar en el aplicativo *Pandora*, actividades de control efectivas que incluyan verificaciones periódicas sobre la plataforma SIGEP II de forma independiente al aplicativo distrital SIDEAP.

De otra parte, esta Oficina **recomienda** al líder del Proceso de Gestión del Talento Humano que, para futuras vigencias y una vez concluido el período de cargue, formalice e implemente un mecanismo de comprobación selectiva que permita verificar la veracidad e integridad del contenido de las declaraciones publicadas por los servidores públicos en el aplicativo SIGEP II (*Aplicativo por la Integridad Pública del DAFP*), asegurando el estricto cumplimiento y la efectividad de lo dispuesto en la Ley 2013 de 2019 (Parágrafo 3°, Artículo 4°), el Decreto Único Sectorial Distrital 640 de 2025 (Artículo 361) y las normas concordantes en materia de transparencia y control social.

Respuesta STH:

La Subgerencia de Talento Humano **no acepta la observación / oportunidad de mejora**, amparándose en los siguientes argumentos:

- Reiteró las dudas jurídicas planteadas anteriormente respecto a que no todos los servidores de la entidad se encuentran en el grupo de obligados definido por la Ley 2013 de 2019.
- Aclaró que la ley asigna el deber de registrar, actualizar y publicar la información de manera estrictamente personal e individual a cada servidor público obligado.

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital -UAECD-

Av. Carrera 30 No. 25 90, Torre B Piso 2

+57 (601) 2347600

Código Postal: 111311

EIGE-01-FR-02

V.2





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

INFORME DE EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO, AUDITORÍA O ASESORIA Y/O ACOMPAÑAMIENTO

- Sostuvo que las áreas de talento humano solo cumplen una función de acompañamiento, guía y divulgación, pero esto no implica que deban asumir la carga ni la responsabilidad directa por el cumplimiento o verificación de las declaraciones individuales.
- Y concluyó que la entidad ya ha desplegado acciones institucionales de orientación que mitigan el riesgo, sin que por ello Talento Humano deba cargar con obligaciones de control que legalmente corresponden a los funcionarios.

Análisis de la OCI a las observaciones presentadas por la STH:

Dado que las observaciones presentadas por la dependencia responden a la misma línea argumental, se analizan de manera integral. A continuación, se exponen los aspectos clave objeto de verificación y se fija la posición de la auditoría frente a lo manifestado por el líder del proceso :

Aspecto Confrontado	Posición del líder del proceso auditado (Talento humano)	Posición de la Auditoría (Control Interno) y Análisis
Obligatoriedad e independencia del reporte en SIGEP II	Argumenta que el reporte en SIDEAP es suficiente o primario, y que el cargue en SIGEP II está supeditado a aclaraciones legales sobre los sujetos obligados y plazos.	Control Interno aclara que el cargue en SIDEAP no exime ni sustituye la obligación legal e independiente de publicación proactiva en el sistema nacional SIGEP II (exigido por la Ley 2013 de 2019, Decreto 1083 de 2015 y Decreto Distrital 640 de 2025).
Suspensión de acciones por consultas jurídicas	Justifica la inacción del área en 2025 debido a las diferencias de interpretación de la norma y al trámite de consultas ante el DAFP y DASC	La OCI evidenció que la limitación de campañas, monitoreo o seguimiento basada en divergencias interpretativas generó un riesgo institucional y una falta de gestión/autocontrol. La norma se encuentra vigente y es de obligatorio cumplimiento.
Responsabilidad del área de Talento Humano	Afirma que la responsabilidad es 100% individual del servidor y que Talento Humano no debe ejercer seguimiento ni asume la obligación.	Si bien la declaración es individual, el marco normativo (Decreto 1083 de 2015, art. 2.2.17.7 y Circular 015 de 2026) señala explícitamente a los Jefes de Talento Humano el deber institucional de verificar la presentación oportuna, desplegar controles, e inclusive adelantar verificaciones aleatorias sobre el contenido.
Deficiencia en el Sistema de Control Interno (Pandora)	Manifiesta que ya existen mecanismos suficientes de orientación	Al revisar la matriz de riesgos en el aplicativo Pandora, la OCI constató que el proceso de Gestión Estratégica de Personas no tiene formalizados ni diseñados eventos de riesgo ni controles preventivos o detectivos para el cargue en SIGEP II, lo cual constituye una debilidad estructural para su control y operación.

Una vez analizados los argumentos expuestos por la Subgerencia de Talento Humano, esta Oficina considera pertinente precisar que, el marco normativo Decreto Distrital 640 de 2025 y la Circular DASC 015 de 2026, se encuentran alineados con lo señalado en el Decreto 1083 de 2015 sobre el particular, los cuales están vigentes y no son retroactivos, es decir en la vigencia 2026 se reporta la información de bienes y rentas y conflicto de intereses de 2025, en concordancia con aspectos referidos en materia de transparencia y lucha contra la corrupción. En consecuencia, **los hallazgos en el presente informe final se mantienen** con el propósito de acompañar al proceso en el diseño e incorporación de las actividades de control e instrumentos preventivos necesarios para fortalecer su gestión.

Las recomendaciones formuladas en el presente informe constituyen insumo para que el líder del proceso y las dependencias responsables definan acciones de mejora pertinentes, proporcionales y efectivas, orientadas a fortalecer el Sistema de Control Interno del proceso y mitigar los riesgos asociados a las situaciones evidenciadas.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

INFORME DE EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO, AUDITORÍA O ASESORIA Y/O ACOMPAÑAMIENTO

RECOMENDACIONES

- Liderar e implementar un esquema preventivo de control interno y monitoreo continuo sobre el aplicativo SIGEP II para futuras vigencias, desplegando campañas oportunas de divulgación, alertas tempranas y acciones de seguimiento previo al vencimiento de los términos legales, a fin de asegurar que los servidores públicos realicen la actualización y publicación proactiva en estricto cumplimiento de la norma (Decreto 1083 de 2015, Art. 2.2.17.7 y Circular 015 de 2026 del DASCD).
- Formalizar e institucionalizar, una vez concluido el período de cargue de futuras vigencias, un mecanismo de comprobación selectiva que permita verificar la veracidad e integridad del contenido de las declaraciones publicadas por los servidores públicos en el aplicativo SIGEP II, en estricto acatamiento de la Ley 2013 de 2019 (Art. 4°, Parágrafo 3°) y el Decreto Distrital 640 de 2025 (Art. 361).
- Diseñar e incorporar al proceso de gestión de talento humano actividades de control efectivas orientadas a la verificación periódica sobre la información a registrar en la plataforma SIGEP II, garantizando su seguimiento de manera autónoma e independiente respecto al aplicativo distrital SIDEAP.

HALLAZGOS

De acuerdo con los resultados de la evaluación, objetivo y alcance definido, se formula los siguientes hallazgos:

No.	Descripción del hallazgo	No Oportunidad	Norma, criterio, Requisito o Documento asociado	Área /Cargo Responsable	Anexo Evidencia
1	No conformidad (NC) No. 1: Deficiencia en la gestión y omisión en el acatamiento de la publicación proactiva de información de integridad en el aplicativo SIGEP II En el marco del seguimiento al cumplimiento de los lineamientos de la ley 581 de 2000 y Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.17.7 y durante la evaluación del cumplimiento normativo para la vigencia 2025, se observó que la Subgerencia de Talento Humano no implementó acciones de divulgación, monitoreo o seguimiento orientadas a garantizar que los servidores públicos de la entidad realizaran la publicación proactiva de su Declaración de Bienes y Rentas, Registro de Conflictos de Interés y Declaración de Renta en el Aplicativo por la Integridad Pública (SIGEP II) del DAFP dentro de los tiempos establecidos, desatendiendo lo dispuesto en la Ley 2013 de 2019 (Parágrafo 3°, Artículo 4°), el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 (Artículos 2.2.16.4 al 2.2.16.6 y 2.2.17.7), el Decreto Único Sectorial Distrital 640 de 2025 (Artículo 361) y la Circular Externa No. 015 de 2026 del DASCD, disposiciones legales que consagran la obligatoriedad, autonomía e independencia de dicho reporte frente a los registros distritales del SIDEAP; situación generada por la falta de controles institucionales y la supeditación del cumplimiento a la resolución de divergencias interpretativas sobre la norma (Memorando 2026IE18263), lo que expone a la entidad y a sus servidores a riesgos de extemporaneidad e incumplimientos de índole legal susceptibles de investigaciones disciplinarias bajo el Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019), generando debilidades relacionadas con la transparencia y divulgación proactiva de información.	X	Ley 2013 de 2019 (Parágrafo 3°, Artículo 4°), el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 (Artículos 2.2.16.4 al 2.2.16.6 y 2.2.17.7), el Decreto Único Sectorial Distrital 640 de 2025 (Artículo 361) y la Circular Externa No. 015 de 2026 del DASCD.	Subgerencia de Talento Humano	No se registró por parte de los servidores de la UAECD la actualización proactiva de la Declaración de Bienes y Rentas, Registro de Conflictos de Interés y Declaración de Renta en el Aplicativo por la Integridad Pública (SIGEP II) dentro de los tiempos estipulados.

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital -UAECD-

Av. Carrera 30 No. 25 90, Torre B Piso 2

+57 (601) 2347600

Código Postal: 111311

EIGE-01-FR-02

V.2





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

INFORME DE EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO, AUDITORÍA O ASESORIA Y/O ACOMPAÑAMIENTO

No.	Descripción del hallazgo	No	Oportunidad	Norma, criterio, Requisito o Documento asociado	Área /Cargo Responsable	Anexo Evidencia
2	Oportunidad de mejora (OM) No. 1 Estructuración, formalización e implementación de controles efectivos de seguimiento sobre la actualización de la información del aplicativo SIGEP II A partir de la evaluación adelantada a la gestión de integridad del período 2025, se evidenció que la Subgerencia de Talento Humano no cuenta de controles preventivos, detectivos y de monitoreo operativo que aseguren el cumplimiento del deber legal de publicación y actualización proactiva de la Declaración de Bienes y Rentas, Registro de Conflictos de Interés y Declaración del Impuesto sobre la Renta en el <i>Aplicativo por la Integridad Pública (SIGEP II)</i> del DAFP. Esta ausencia de controles propició la materialización del riesgo de omisión institucional y vulneró los lineamientos de la Ley 2013 de 2019, el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, el Decreto Único Sectorial Distrital 640 de 2025 (Artículo 361) y la Circular Externa 015 de 2026 del DASCD. Por lo tanto, el proceso de Gestión del Talento Humano tiene la oportunidad de diseñar, formalizar dentro de su caracterización o instructivos, e incorporar en el aplicativo <i>Pandora</i>, actividades de control efectivas que incluyan verificaciones periódicas sobre la plataforma SIGEP II de forma independiente al aplicativo distrital SIDEAP.		X	Ley 2013 de 2019, el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, el Decreto Único Sectorial Distrital 640 de 2025 (Artículo 361) y la Circular Externa 015 de 2026 del DASCD.	Subgerencia de Talento Humano	No se cuenta con actividades de control efectivas que incluyan verificaciones periódicas sobre la plataforma SIGEP II de forma independiente al aplicativo distrital SIDEAP

Fuente: elaboración propia de OCI

FORTALEZAS

- Cumplimiento de la Ley de Cuotas en nivel decisorio: La UAECD supera los porcentajes legales mínimos exigidos por la Ley 581 de 2000 (modificada por la Ley 2424 de 2024) y el Decreto 859 de 2025. Al corte evaluado, la entidad registra un 100% de participación femenina en el Máximo Nivel Decisorio (Directora) y un 52,6% en otros niveles decisorios, cumpliendo satisfactoriamente la meta de paridad del 50%.
- Cumplimiento reporte de información e impulso preventivo en SIDEAP (2025-2026): Se alcanzó un cumplimiento del 100% en la actualización de la Declaración de Bienes y Rentas y Conflictos de Interés correspondiente a la vigencia 2025. Asimismo, para el período 2026 se destaca el liderazgo de la Subgerencia de Talento Humano en el despliegue de piezas publicitarias, boletines internos y canales institucionales como estrategia preventiva de autocontrol para atender los términos de la actualización en la plataforma.
- Inclusión de enfoque de género en planes de capacitación: Se registró la incorporación transversal de módulos y cursos sobre lenguaje incluyente, prevención de violencias contra las mujeres y derechos humanos dentro de los Planes Institucionales de Capacitación (2025 y 2026).

DEBILIDADES

- Confusión conceptual del Decreto Distrital 643 de 2025: Se evidenció confusión en la aplicación de los lineamientos sobre medidas afirmativas de género en la contratación pública.

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital -UAECD-

Av. Carrera 30 No. 25 90, Torre B Piso 2

+57 (601) 2347600

Código Postal: 111311

EIGE-01-FR-02

V.2





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

INFORME DE EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO, AUDITORÍA O ASESORIA Y/O ACOMPAÑAMIENTO

- Ausencia de acciones sobre el diligenciamiento de la información en el aplicativo SIGEP II: Falta de divulgación, seguimiento y control por parte del proceso de talento humano para garantizar la publicación proactiva de la Declaración de Bienes y Rentas, Conflictos de Interés y Renta en el aplicativo nacional SIGEP II.
- El mapa de riesgos del Proceso de Gestión del Talento Humano no contempla eventos de riesgo ni controles asociados a la gestión de integridad del aplicativo SIGEP II.

CONCLUSIONES

Se concluye a partir de la evaluación realizada que la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital (UAECD) demostró una gestión institucional sólida y comprometida frente al cumplimiento de la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024 y la Circular Externa 100-009 de 2024 de la Función Pública respecto de la participación efectiva de las mujeres en los cargos de máximo nivel decisorio y demás niveles decisorios de la UAECD con corte a 30 de junio de 2026 y frente al grado de cumplimiento normativo del diligenciamiento de las declaraciones de bienes, rentas y conflictos de intereses del SIDEAP del período 2024 y 2025, según selectivo; no obstante, frente al objetivo específico focalizado en evaluar la eficacia de los mecanismos de control, seguimiento y transparencia sobre las declaraciones juramentadas de bienes, rentas y conflictos de interés, la auditoría evidenció una debilidad estructural de control interno.

Si bien se constató un cumplimiento óptimo en la plataforma distrital SIDEAP, la entidad omitió implementar acciones de divulgación, seguimiento y control en el aplicativo SIGEP II, desatendiendo los mandatos del Decreto 1083 de 2015, la Ley 2013 de 2019 y el Decreto Distrital 640 de 2025. Sin embargo, el sistema de control interno es susceptible de mejora, en la medida que la primera línea de defensa establezca acciones frente a las situaciones evidenciadas que eliminen la causa raíz de las mismas como de las recomendaciones, para el fortalecimiento del proceso.

NOTA: Las observaciones y recomendaciones presentadas por la Oficina de Control Interno en sus informes tienen como fin generar valor para La Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital, contribuyendo al logro efectivo de los objetivos misionales a través de la mejora continua de los procesos, por esta razón, se espera sean consideradas por los responsables, a quienes se conmina a la realización de los ajustes, correcciones o mejora a que haya lugar, y a incluirlas en el aplicativo del Sistema de Gestión vigente y gestionarlas de manera adecuada, oportuna y preventiva, ante la posible materialización de riesgos y/o pronunciamientos de los diferentes organismos externos de control. Adicionalmente, es de gran importancia comprender que dada la magnitud de la información, lo evaluado, observado, recomendado y demás aspectos señalados en los informes por esta Oficina, tiene fundamento en verificaciones y revisiones realizadas sobre muestras seleccionadas con técnicas de auditoría, es decir, no es posible cubrir el cien por ciento del universo, por lo cual los responsables de los procesos y la Alta dirección deben tener presente el autocontrol y considerar la existencia de riesgos dentro de la información no seleccionada, para lo cual es factible pensar en extrapolar los efectos, controles y correctivos sugeridos para la muestra sobre el total del universo.

Cordialmente,

Luz Angela Fonseca Ruíz

Jefe Oficina de Control Interno

Elaboró: –Eliana López Rodríguez -Contratista especializado OCI
Walter H. Álvarez Bustos- Contratista especializado OCI
Revisó: Luz Angela Fonseca Ruíz - Jefe OCI

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital -UAECD-

Av. Carrera 30 No. 25 90, Torre B Piso 2
+57 (601) 2347600

Código Postal: 111311

EIGE-01-FR-02
V.2

