

**MEMORANDO**

(150)

Bogotá D.C., 27 de noviembre de 2024

**PARA:** Dr. GUSTAVO QUINTERO ARDILA  
Secretario Distrital de Gobierno

**DE:** JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO

**ASUNTO:** Comunicación “Informe de Seguimiento a la suscripción y evaluación de los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos”

Cordial saludo.

En cumplimiento del Plan Anual de Auditoría Interna aprobado para la vigencia 2024, me permito remitir el *Informe de Seguimiento a la Suscripción y Evaluación de los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos*. Este documento tiene como propósito principal servir de insumo estratégico para identificar las causas de las situaciones detectadas, prevenir riesgos, optimizar las operaciones institucionales y apoyar una toma de decisiones informada y efectiva.

Este informe se presenta al señor Secretario en cumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 16 del Decreto 648 de 2017, el cual establece que los informes de auditoría, seguimientos y evaluaciones deben ser dirigidos principalmente al representante legal de la entidad, así como al Comité de Coordinación de Control Interno, al comité de auditoría y/o a la junta directiva. Asimismo, deberán ser remitidos al nominador cuando este lo requiera.

Es fundamental que la segunda línea de defensa, en el marco de su gestión de autocontrol, realice un análisis riguroso, monitoreo constante y seguimiento efectivo de las observaciones contenidas en los informes generados por esta Oficina. Ello permitirá identificar oportunidades de mejora, implementar las medidas correctivas necesarias y cerrar las brechas detectadas en pro del fortalecimiento institucional.

Finalmente, informo que este informe ha sido comunicado a la Dirección de Talento Humano mediante la comunicación No. **20241500367533** y está disponible en la página web institucional: <https://www.gobiernobogota.gov.co/transparencia/planeacion-presupuesto-informes/informes-oficina-control-interno/otros-informes-consultas-a-bases-de-datos-o-sistemas-de-informacion/informes-de-ley-o-seguimiento>

Agradezco su oportuna gestión y compromiso en el fortalecimiento del Sistema de Control Interno de la Entidad.

Cordialmente,

(ORIGINAL FIRMADO)

**LADY JOHANNA MEDINA MURILLO**

Jefe Oficina de Control Interno

Anexo: “Informe de Seguimiento a la suscripción y evaluación de los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos”

Elaboró: Oscar Javier Monroy Díaz  
Aprobó/Revisó: lady Johanna Medina Murillo

**MEMORANDO**

(150)

Bogotá D.C., 27 de noviembre de 2024

**PARA:** **Dr. HENRY DAVID ORTIZ SAAVEDRA**  
Director de Gestión de Talento Humano

**DE:** **JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO**

**ASUNTO:** Comunicación “Informe de Seguimiento a la suscripción y evaluación de los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos”

Respetado Dr.

En cumplimiento del Plan Anual de Auditoría Interna aprobado para la vigencia 2024, me permito remitir el *Informe de Seguimiento a la Suscripción y Evaluación de los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos*. Este documento tiene como propósito principal servir de insumo estratégico para identificar las causas de las situaciones detectadas, prevenir riesgos, optimizar las operaciones institucionales y apoyar una toma de decisiones informada y efectiva.

Es fundamental que la segunda línea de defensa, en el marco de su gestión de autocontrol, realice un análisis riguroso, monitoreo constante y seguimiento efectivo de las observaciones contenidas en los informes generados por esta Oficina. Ello permitirá identificar oportunidades de mejora, implementar las medidas correctivas necesarias y cerrar las brechas detectadas en pro del fortalecimiento institucional.

Cordialmente,

(ORIGINAL FIRMADO)

**LADY JOHANNA MEDINA MURILLO**

Jefe Oficina de Control Interno

**Anexo:** “Informe de Seguimiento a la suscripción y evaluación de los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos”

**Elaboró:** Oscar Javier Monroy Díaz  
**Aprobó/Revisó:** lady Johanna Medina Murillo

**Informe de Seguimiento a la suscripción y evaluación de los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos.****Destinatarios**

Gustavo Quintero Ardila – Secretario Distrital de Gobierno  
Henry David Ortiz Saavedra - Director de Gestión del Talento Humano

**Objetivos****1.1 Objetivo general**

Verificar que los mecanismos de evaluación y seguimiento de los acuerdos de gestión suscritos por los Gerentes Públicos de la Secretaría Distrital e Gobierno durante la vigencia 2023 y la concertación y formalización de los acuerdos para la vigencia 2024, se encuentren alineados a la normatividad legal aplicable.

**1.2 Objetivos específicos**

Realizar seguimiento al proceso de concertación, seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos

**2. Alcance**

Acuerdos de gestión concertados y formalizados por los gerentes públicos y su superior jerárquico y su evaluación, desde el 1 de junio de 2023 hasta lo corrido de la vigencia 2024

**3. Marco normativo o criterios del informe**

- Ley 87 de 1993. “Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones”.
- Ley 909 de 2004. “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones” y sus decretos y demás normas reglamentarias.
- Decreto 1227 de 2005. “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”.
- Decreto 1083 de 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2017.
- Circular Conjunta 003 de 2023 que establece lineamientos sobre el modelo para la gestión de empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital.
- Resolución 217 del 2023 por la cual se adopta el Sistema de Gestión de Gerentes Públicos del Distrito Capital en la Secretaría Distrital de Gobierno.
- Guía para la Gestión de Empleos de Naturaleza Gerencial en el Distrito Capital DASCDC 2023
- Resolución No. 0671 de 2022 del 21 de julio de 2022 “Por medio de la cual se designan los pares de los gerentes públicos que actuarán como evaluadores en el proceso de valoración del componente comportamental de los acuerdos de gestión”.

**4. Equipo auditor:**

Oscar Javier Monroy Díaz – Contratista OCI

## 5. Metodología

Para el presente seguimiento se realizaron las siguientes actividades.

La Oficina de Control Interno, solicitó mediante memorando 20241500322843 del 17/10/2024 la información correspondiente Acuerdos de Gestión año 2023 (seguimientos y evaluación), con sus respectivas evidencias y Acuerdos de Gestión concertados en la vigencia 2024 a la Dirección de Talento Humano, quienes brindaron remitieron evidencias de lo requerido, mas no se dio respuesta al requerimiento.

Se solicito información a la Oficina Asesora de Planeación con radicado 20241500322843, en relación con los documentos del sistema maestro aplicables al proceso, de igual forma soporte y evidencias de las capacitaciones en relación con el plan de acción, esta área brindó respuesta con radicado 20241300330193 del 24 de octubre.

Se verificaron las evidencias a fin de verificar el cumplimiento de las cuatro fases (Artículo 2.2.13.1.12. Decreto 1083 de 2015): Concertación, formalización, seguimiento y evaluación a través del SIDEAP y la constancia de la fecha de formalización de la vigencia 2024.

### Siglas

OCI: Oficina de Control Interno.

DGTH: Dirección de Gestiona de Talento Humano.

OAP: Oficina Asesora de Planeación.

## 6. Periodo de ejecución

Octubre – Noviembre de 2024

## 7. Resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de la verificación efectuada por la Oficina de Control Interno - OCI del desarrollo de los lineamientos normativos y técnicos para la gestión de Gerentes Públicos en la entidad.

### Proceso - Caracterización del proceso y Salidas- PHVA.

En la revisión efectuada al proceso de Gerencia del Talento Humano y Planeación Institucional, no se observó documentación en el sistema de gestión asociada a la evaluación de gerentes públicos, situación que fue corroborada por la AOP en la respuesta dada a este seguimiento.

### 7.1 Implementación del Sistema de Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos.

Mediante la Resolución interna 0217 del 23 de marzo de 2023, la SDG adoptó el sistema Distrital para la Gestión de Gerentes Públicos del Distrito, así como, la Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos de la Función Pública y la Guía para la Gestión de los Empleos de Naturaleza Gerencial en el Distrito Capital.

En relación con lo anterior se procedió a identificar los empleos aplicables toda vez que en el mismo no definieron los cargos con naturaleza de gerencia pública en la entidad.

Conforme a la información aportada por la DGTH para las vigencias evaluadas se contaba con 20 cargos de Naturaleza Gerencial así:

No	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO	UBICACIÓN
1	SUBSECRETARIO DE DESPACHO	45	8	SUBSECRETARIA PARA LA GOBERNABILIDAD Y LA GARANTÍA DE DERECHOS
2	SUBSECRETARIO DE DESPACHO	45	8	SUBSECRETARIA DE GESTIÓN LOCAL
3	SUBSECRETARIO DE DESPACHO	45	8	SUBSECRETARIA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL
4	SUBDIRECTOR TECNICO	68	6	SUBDIRECCIÓN DE ASUNTOS DE LIBERTAD RELIGIOSA Y DE CONCIENCIA
5	SUBDIRECTOR TECNICO	68	6	SUBDIRECCIÓN DE ASUNTOS INDÍGENAS Y RROM
6	SUBDIRECTOR TECNICO	68	6	SUBDIRECCIÓN DE ASUNTOS PARA COMUNIDADES NEGRAS, AFROCOLOMBIANAS, RAIZALES Y PALENQUERAS - NARP
7	JEFE DE OFICINA	6	7	OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO
8	DIRECTOR TECNICO	9	7	DIRECCIÓN FINANCIERA
9	DIRECTOR TECNICO	9	7	DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍAS E INFORMACIÓN
10	DIRECTOR TECNICO	9	7	DIRECCIÓN PARA LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE POLICIA
11	DIRECTOR TECNICO	9	7	DIRECCIÓN PARA LA GESTIÓN DEL DESARROLLO LOCAL
12	DIRECTOR TECNICO	9	7	DIRECCIÓN PARA LA GESTIÓN POLICIVA
13	DIRECTOR TECNICO	9	7	DIRECCIÓN JURÍDICA
14	DIRECTOR TECNICO	9	7	DIRECCIÓN DE CONTRATACIÓN
15	DIRECTOR TECNICO	9	7	DIRECCIÓN DE RELACIONES POLÍTICAS
16	DIRECTOR TECNICO	9	7	DIRECCIÓN DE DERECHOS HUMANOS
17	DIRECTOR TECNICO	9	7	DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
18	DIRECTOR TECNICO	9	7	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
19	DIRECTOR TECNICO	9	7	DIRECCIÓN DE CONVIVENCIA Y DIÁLOGO SOCIAL
20	DIRECTOR TECNICO	9	7	DIRECCIÓN DE ASUNTOS ÉTNICOS

De forma complementaria, en correlación con lo estipulado en la “Guía para la Gestión de Empleos de Naturaleza Gerencial en el Distrito Capital DASC 2023”, respecto a la valoración de los compromisos comportamentales, que intervendrán en la evaluación de los pares y los subalternos y el jefe inmediato del Gerente Público, la entidad para el periodo evaluado conto con (3) Resoluciones en las que se designaron los pares para que adelanten el proceso de evaluación de competencias en los acuerdos de gestiona así:

- Resolución 0671 de 21 de Julio de 2022.
- Resolución 872 de 01 de diciembre de 2023.

- Resolución 305 del 24 de abril de 2024.

Con el fin de verificar que todos los empleos de la planta de personal de naturaleza gerencial que conllevan ejercicio de responsabilidad directiva se encuentren definidos en estas resoluciones se analizó:

Cargos del Nivel Directivo: De acuerdo con el artículo 4 del del Decreto 412 de 2016, Modificado por el art. 6, Decreto Distrital 543 de 2017., Modificado por el art. 2, Decreto Distrital 506 de 2018. Modificado por el art. 3, Decreto Distrital 861 de 2019, Modificado por el art.2, Decreto 302 de 2020. Decreto Distrital 052 de 2023 son:

NIVEL	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	CARGOS
DIRECTIVO	Secretario de Despacho	020	09	1
	Subtotal Nivel Directivo			1
	Subsecretario de Despacho	045	08	3
	Director Técnico	009	07	13
	Jefe de Oficina	006	07	2
	Subdirector Técnico	068	06	3
	Alcalde Local	030	05	20
	Subtotal Nivel Directivo			42

De estos cargos se exceptúan lo definido en la Guía:

*No se consideran empleos de Gerencia Pública, en el nivel territorial, aquellos definidos como Alta Dirección Territorial, de acuerdo con lo estipulado en el Parágrafo del artículo 4° del Decreto Ley 785 de 2005, por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004. Estos empleos....*

*...Alcalde Local, Contralor Departamental, Distrital o Municipal, Personero Distrital o Municipal, Veedor Distrital, Secretarios de Despacho, Directores de Departamentos....*

*Asimismo, a partir de la entrada en vigencia de la Ley 1474 de 2011, los Jefes de Control Interno del orden territorial son de período fijo y, por lo tanto, NO se consideran Gerentes Públicos.*

Así las cosas, excluyendo el los cargo del Secretario de Despacho, los (20) Alcaldes Locales y la Jefe Oficina de Control Interno, son 20 los gerentes públicos a evaluar.

## 7.2 Fase de Seguimiento y Retroalimentación Semestral - vigencia 2023.

En relación con esta fase la Guía gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital. (Etapa 1, 2 3 y 4), establece: “Según el DAFP (2020), en esta etapa **se adelantan seguimientos semestrales entre el gerente público y su superior** con el fin de verificar el cumplimiento de los compromisos concertados. No obstante, en cualquier momento el superior jerárquico podrá realizar seguimiento y retroalimentación a dichos compromisos.

Como producto de esta fase, **se registra el avance de la gestión con sus respectivas evidencias**, con el propósito de que sea útil al momento de realizar la evaluación final. Esta fase debe coincidir con los períodos de seguimiento de la planeación institucional, lo que permitirá a su vez, darle mayor coherencia a los sistemas de evaluación y control que establezca cada entidad.” (Negrilla y subrayado fuera de texto)

Asimismo, señala: “... se ha previsto que existan dos momentos de valoración sobre el cumplimiento de los compromisos gerenciales pactados en los Acuerdos de Gestión, con una periodicidad semestral, que permite verificar el avance de los compromisos e indicadores definidos en la etapa de concertación y registrar el resultado del indicador asociado al compromiso con corte a cada semestre, en los siguientes periodos:

Fechas de valoración del cumplimiento de Acuerdos de Gestión

Tipo de Evaluación	Periodo para evaluar	Fechas de evaluación
Período Anual	Del 01 de enero al 31 de diciembre de cada anualidad	Enero año siguiente
I Semestre	Del 01 de enero al 30 de junio de cada anualidad	Julio de la misma anualidad
II Semestre	Del 01 de julio al 31 de diciembre de cada anualidad	Enero año siguiente

En esta tercera etapa de los Acuerdos de Gestión, tras la concertación y formalización de los veinte (20) Acuerdos de Gestión objeto de seguimiento, la Oficina de Control Interno no pudo verificar el cumplimiento de esta fase. Esto se debe a que, a pesar de haber de tener el usuario de consulta el miso no cuenta con la posibilidad de reportes en el Acuerdos de Gestión en el aplicativo SIDEAP, así mismo, en la indagación de posibles formas de consulta, no ha logrado obtener la posibilidad de consulta para verificar de manera directa el cumplimiento de los términos.

Pese a lo anterior a continuación acuerdo con la lista de gerentes públicos establecidos por la entidad, se presenta el cumplimiento de la Evaluación del segundo semestre y anual para el 2023, con la información aportada por la DGT en el repositorio dispuesto por la OCI.

No	Gerente Público	Fecha Consolidación	Valoración de competencias	Total Consolidado	Observaciones
1	Director Jurídico	NO	NO	NO	El informe detalle evaluaciones aportado está en blanco, lo que infiere que no se realizó el proceso
2	Director de tecnologías e información	NO	NO	NO	El informe detalle evaluaciones aportado está en blanco, lo que infiere que no se realizó el proceso
3	Director para la Gestión Administrativa Especial de Policía	NO	NO	NO	Se remite reporte con la concertación sin calificación
4	Director para la gestión del desarrollo local	19/01/2024	SI	NO	El reporte presenta la calificación de los Compromisos Gerenciales, mas no consolida la evaluación del 2023
5	Dirección de asuntos étnicos		SI	NO	Se relacionan las 2 semestrales con su calificación faltando los compromisos comportamentales
6	Director para la gestión policiva	5/01/24	NO	NO	El reporte presenta la calificación de los Compromisos Gerenciales, mas no consolida la evaluación del 2023
7	Jefe Oficina de control disciplinario interno	sin fecha	NO	NO	el reporte relaciona los 2 semestres ambos sin calificación ni consolidación

8	Director financiero	sin fecha	SI	NO	Se relaciona su calificación faltando los compromisos comportamentales
9	Director de Contratación	sin fecha	SI	NO	Se relaciona su calificación faltando los compromisos comportamentales
10	Director de relaciones políticas	sin fecha	SI	NO	Se evidencia evaluación 2 semestres sin consolidaron anual ni compromisos comportamentales
11	Subsecretaria gestión institucional	sin fecha	SI	NO	Se evidencia evaluación 2 semestres sin consolidaron anual ni compromisos comportamentales
12	Director de gestión del talento humano	sin fecha	SI	NO	Se relaciona su calificación faltando los compromisos comportamentales
13	Subdirector de Asuntos para Comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales	sin fecha	SI	NO	Se evidencia evaluación 2 semestres sin consolidaron anual ni compromisos comportamentales
14	Director Dirección Administrativa	sin fecha	SI	NO	Se relaciona su calificación faltando los compromisos comportamentales
15	Subsecretaria de gestión local	sin fecha	SI	NO	Se evidencia evaluación 2 semestres sin consolidaron anual ni compromisos comportamentales
16	Director Dirección de convivencia y diálogo social	sin fecha	SI	NO	Se evidencia evaluación 2 semestres sin consolidaron anual ni compromisos comportamentales
17	Subsecretario para la gobernabilidad y la garantía de derecho	sin fecha	SI	NO	Se evidencia evaluación 2 semestres sin consolidaron anual ni compromisos comportamentales
18	Subdirector asuntos de libertad religiosa y conciencia	sin fecha	SI	NO	Se relaciona su calificación faltando los compromisos comportamentales

Fuente: Reportes aportados por la DGTH

De acuerdo con lo anterior, se observó el reporte de (18) gerentes públicos de los 20 que debía evaluarse de igual forma de los aportados el 100% no cuentan con Calificación definitiva la cual corresponde a ponderación las evaluaciones parciales de primer y segundo semestre de los compromisos laborales y la evaluación de los compromisos comportamentales.

Así las cosas, conforme a la metodología, solo se evidenció la evaluación del “el superior jerárquico, con un peso del 60%; los demás evaluadores, es decir, el grupo de trabajo, con un peso del 20%; y los pares evaluadores, también con un peso del 20%”, no fue posible evidenciar el nivel de cumplimiento de este aspecto.

Por todo lo anterior, no es posible observar los resultados detallados de las evaluaciones de los acuerdos de gestión concertados para 2023, considerando además que fue en esta vigencia la realización del primer proceso mediante el sistema SIDEAP, y bajo la adopción del Sistema Distrital para la Gestión de Gerentes Públicos en el Distrito Capital.

**Consolidación de resultados:** Esta actividad debe ser liderada por la Oficina de Talento Humano, con el objetivo de obtener los resultados consolidados del proceso de evaluación anual. Esto permitirá realizar comparaciones históricas anuales y por dependencias, así como establecer recomendaciones orientadas a mejorar el desempeño del sistema. Sin embargo, se constató el no cumplimiento de esta actividad tras verificar la información proporcionada y publicada en la página web.

Una observación importante por hacer es la aplicación de los principios de transparencia y de divulgación proactiva de la información contenidos en la Ley 1712 de 2014. En virtud de estos, 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, situación que se verifico evidenciando que solo existe información hasta el 2022.

## Informes de Evaluación del Desempeño

### Procedimiento de Evaluación del Desempeño Laboral de Servidores de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba

[Consulte el procedimiento](#)

### Informes de evaluación del Desempeño

La Secretaría Distrital de Gobierno, mediante [Resolución No. 0063 de 2019](#), adoptó el nuevo Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba Numero 0617 de 2018, propuesto por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

- [Vigencia 2023-2024](#)
- [Vigencia 2022-2023](#)
- [Vigencia 2021-2022](#)
- [Vigencia 2020-2021](#)

### Acuerdos de gestión de Gerentes Públicos y/o Directivos

- [Vigencia 2022](#)
- [Vigencia 2021](#)
- [Vigencia 2020](#)

Fuente: <https://www.gobiernobogota.gov.co/content/informes-evaluacion-del-desempeno>

### 7.3. Acuerdos de Gestión concertados en el año 2024

#### Etapa Formalización:

Con relación a la etapa de formalización, este proceso se realizó a través del SIDEAP una vez el gerente público y su superior jerárquico aceptó los compromisos propuestos y, el Sistema generó reporte y constancia de la fecha de formalización.

Donde se incumplió lo dispuesto en la Resolución No. 0217 del 23 de marzo de 2023 “Por la cual se adopta el Sistema Distrital para la Gestión de Gerentes Públicos del Distrito en la Secretaría de Gobierno”, la cual indica en su Artículo 1º-. “Adoptar en la Secretaría de Gobierno el Sistema Distrital para la Evaluación de Gerentes Públicos, establecido en la Circular Conjunta 003 del 28 de febrero de 2023, del Sector Administrativo de Gestión Pública y en su Anexo Técnico y que establece “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.” cómo se evidencia a continuación:

NO	Gerente público	Fecha concertación	Firmados	Compromisos gerenciales (mínimo 3)	Evaluación 1 semestre	Observación
1	Director de relaciones políticas	24/06/2024	SI	SI	SI	
2	Director financiero	3/07/2024	SI	SI	SI	Enviados por el gerente el 20/06/2024 y aprobados 03/07/24
3	Subdirector de Asuntos Indígenas y Rrom	11/04/2024	SI	SI	SI	
4	Director de asuntos étnicos	22/05/2024	SI	SI	SI	
5	Director para la gestión policiva	5/01/2024	SI	SI	SI	Los aportados corresponde a la vigencia 2023
6	Jefe Oficina de control disciplinario interno	14/06/2024		SI	SI	Enviados por el gerente el 20/03/24 y aprobados 14/06/24
7	Subsecretario de gestión local	14/06/2024	SI	SI	SI	Enviados por el gerente el 14/05/24 y aprobados 14/06/24
8	Director Dirección de convivencia y diálogo social	22/05/2024	SI	SI	SI	
9	Subsecretario para la gobernabilidad y la garantía de derecho	14/06/2024	SI	SI	SI	Enviados por el gerente el 17/05/2024 y aprobados 14/06/24
10	Director de gestión del talento humano	2/04/2024	SI	SI	SI	Enviados por el gerente 27/03/24 y aprobados 2/04/24
11	Director de tecnologías e información	18/06/2024	SI	SI	SI	Enviados por el gerente 15/05/2024 y aprobados 18/06/24

12	Subsecretaria gestión institucional	14/06/2024	SI	SI	SI	Enviados por el gerente 28/05/2024 y aprobados 14/06/24
13	Subdirector de Asuntos para Comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales	26/03/2024	SI	SI	SI	Enviados por el gerente 21/03/2024
14	Director de Contratación	18/06/2024	SI	SI	SI	Enviados por el gerente 5/06/24 24 y aprobados 18/06/24
15	Dirección administrativa	11/04/2024	SI	SI	SI	Enviados por el gerente 3/04/24 24 y aprobados 11/04/24
16	Director para la Gestión Administrativa Especial de Policía	14/06/2024	SI	SI	SI	Enviados por el gerente el 14/05/2024 y aprobados 14/06/24
17	Director Jurídico	NO	NO	NO		NO se aportó evidencia
18	Director para la gestión del desarrollo local	NO	NO	NO		NO se aportó evidencia
19	Subdirector asuntos de libertad religiosa y conciencia	NO	NO	NO		NO se aportó evidencia
20	Director de Derechos humanos	NO	NO	NO	SI	NO se aportó evidencia de concertación más si de evaluación

Fuente: archivos digitales aportados pro la DGTH

#### Etapa de Seguimiento y Retroalimentación Semestral - vigencia 2024.

En relación con esta fase la Guía gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital. (Etapa 1, 2 3 y 4), establece: “Según el DAFP (2020), en esta etapa se adelantan seguimientos semestrales entre el gerente público y su superior con el fin de verificar el cumplimiento de los compromisos concertados. No obstante, en cualquier momento el superior jerárquico podrá realizar seguimiento y retroalimentación a dichos compromisos.

Como producto de esta fase, **se registra el avance de la gestión** con sus respectivas evidencias, con el propósito de que sea útil al momento de realizar la evaluación final. Esta fase debe coincidir con los períodos de seguimiento de la planeación institucional, lo que permitirá a su vez, darle mayor coherencia a los sistemas de evaluación y control que establezca cada entidad.” (Negrilla y subrayado fuera de texto)

la Oficina de Control Interno, no pudo realizar la comprobación del cumplimiento de esta etapa en el SIDEAP; debido a que no obtuvo acceso al apartado de Acuerdos de Gestión del aplicativo SIDEAP, más sin embargo con la información aportada con la DGTH se identificó la evaluación de 17 acuerdos y la ausencia de 3 evaluaciones como se ilustro anteriormente en el cuadro de seguimiento.

Finalmente, esta oficina requirió información a fin de validar el cumplimiento de las funciones asignadas a la Oficina de Planeación así.

Función guía	Verificación
Suministran la información sobre los Planes de Acción Institucional para que los gerentes públicos y sus superiores jerárquicos puedan concertar sus compromisos según las metas y objetivos institucionales.	La OAP de manera trimestral suministra la información sobre la ejecución y cumplimiento de las metas y objetivos de gestión de la entidad. Esta información de todos los planes de gestión se pone a disposición de los Gerentes públicos, Superiores Jerárquicos, de manera que sea empleada por parte de cada responsable en la concertación de los Acuerdos de Gestión.
Deben orientar en el diseño de los indicadores de gestión mediante los cuales se realizará el seguimiento y la evaluación de los acuerdos pactados	Desde la Oficina Asesora de Planeación no reposa evidencia de realización de capacitaciones específicas durante la vigencia 2023 y 2024 para el diseño de indicadores frente a los Acuerdos de Gestión
Suministrar la información sobre el avance y cumplimiento de las metas y objetivos de la entidad según la planeación institucional.	la OAP manera trimestral suministra la información en la intranet – micrositio MATIZ, publica los tableros de control que muestran el ranking de gestión de cada una de las dependencias, socializa en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, los resultados y ranking de gestión de los planes de gestión
Participar en las capacitaciones y eventos de difusión que se realicen respecto del sistema de evaluación de los gerentes públicos para cualificar su participación en el mismo.	No se evidencio la realización de esta actividad

Fuente: comunicación 20241300330193

## 8. Recomendaciones

Desde el Rol de Enfoque Hacia la Prevención, la Oficina de Control Interno generan recomendaciones las cuales se acogen por potestad de los líderes de los procesos, no obstante, la Ley 87 de 1993 “Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones” en su artículo 12 ... Indica: “Serán funciones del asesor, coordinador, auditor interno o similar las siguientes: literal k) “Verificar que se implanten las medidas respectivas recomendadas”

### ✓ Fortalecimiento de los Controles en el Proceso de Gestión del Talento Humano

Se recomienda implementar controles internos en el Proceso de Gestión del Talento Humano para asegurar que la concertación y formalización de los Acuerdos de Gestión por parte de todos los gerentes públicos se lleve a cabo dentro de los plazos establecidos en el artículo 2.2.13.1.9 del Decreto 1083 de 2015. Esto garantizará el cumplimiento oportuno de los compromisos y objetivos institucionales.

### ✓ Registro y Documentación de los Seguimientos Semestrales

Es necesario que el Proceso de Gestión del Talento Humano tome las acciones pertinentes ante el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital para que los resultados de los seguimientos semestrales a los Acuerdos de Gestión de los gerentes públicos se registren de manera formal y cuenten con constancia escrita. Estos documentos servirán de base para la evaluación anual de los Acuerdos, los cuales

deben archivar en las historias laborales correspondientes, conforme al artículo 2.2.13.1.10 del Decreto 1083 de 2015 y demás normativas aplicables.

✓ **Establecimiento de Lineamientos para el Seguimiento y Cumplimiento del Proceso**

Se debe establecer un conjunto de lineamientos y parámetros claros que garanticen que, desde el Proceso de Gestión del Talento Humano, se lleve a cabo un seguimiento adecuado y se recopilen evidencias suficientes para documentar el cumplimiento de las distintas etapas del proceso de gestión de los acuerdos. Estas evidencias serán fundamentales para asegurar la transparencia y eficacia del proceso.

✓ **Aplicación de los Principios de Transparencia y Divulgación Proactiva**

En cumplimiento con la Ley 1712 de 2014, se debe dar aplicación a los principios de transparencia y divulgación proactiva de la información. Se considera que los resultados de las evaluaciones de desempeño de los gerentes públicos no son información reservada, sino pública. Por lo tanto, se recomienda que los resultados de estas evaluaciones sean puestos a disposición de la ciudadanía a través de la página web de la entidad. Para ello, en el aplicativo SIDEAP, se deberá habilitar un campo que permita consultar los resultados históricos de la calificación definitiva de quienes ocupan estos cargos.

✓ **Fortalecimiento de la Asesoría y Acompañamiento de la OAP**

Se recomienda fortalecer las actividades de asesoría y acompañamiento por parte de la Oficina Asesora de Planeación (OAP) a los gerentes públicos, con el fin de garantizar que los acuerdos de gestión estén alineados con los objetivos y planes institucionales. Este acompañamiento debe asegurar que los acuerdos sean coherentes con las metas organizacionales y que se ajusten a las necesidades de la entidad.

Estas acciones contribuirán a la mejora continua del proceso de gestión del talento humano y a la transparencia en la administración pública, favoreciendo un entorno más eficiente y accesible para todos los actores involucrados.

✓ **Capacitación Gerentes Públicos.**

Se recomienda capacitar a los gerentes públicos en todo lo relacionado con los términos y responsabilidades inherentes a la concertación de los Acuerdos de Gestión, con el objetivo de fomentar una cultura de autocontrol y compromiso en el proceso. La capacitación debe enfocarse en los siguientes aspectos clave:

**Participación en la Concertación y Establecimiento de Compromisos**

Los gerentes deben ser capacitados para participar activamente en la concertación de los Acuerdos de Gestión, asegurando que se definan claramente los compromisos laborales y las competencias comportamentales para el periodo de evaluación. Esto les permitirá asumir un rol proactivo en la alineación de sus objetivos con las metas institucionales.

### Propuesta de Compromisos Adicionales Voluntarios

Se debe fomentar la capacidad de los gerentes para proponer compromisos adicionales voluntarios que contribuyan al logro de objetivos más allá de lo establecido formalmente, promoviendo la mejora continua tanto a nivel personal como institucional.

### Seguimiento de Compromisos Gerenciales y Comportamentales

Los gerentes deben ser entrenados para hacer un seguimiento efectivo a sus propios compromisos gerenciales y comportamentales. Este proceso de autocontrol les permitirá identificar áreas de mejora, corregir desviaciones y garantizar el cumplimiento de los compromisos adquiridos.

### Colaboración en la Definición de Acciones de Mejoramiento

Es fundamental que los gerentes colaboren en la definición de acciones de mejoramiento para optimizar el desempeño tanto personal como institucional. De esta manera, contribuirán al desarrollo de soluciones prácticas y efectivas que impacten positivamente en la eficiencia y efectividad de la organización.

Al capacitar a los gerentes en estos aspectos, se logrará un mayor nivel de compromiso, responsabilidad y autonomía en la gestión de sus funciones, lo que redundará en un mejor desempeño tanto a nivel individual como colectivo.

(ORIGINAL FIRMADO)

Elaborado por		Revisado y Aprobado por	
<b>OSCAR JAVIER MONROY DIAZ</b> Oficina de Control Interno.		<b>LADY JOHANNA MEDINA MURILLO</b> Jefe Oficina de Control Interno.	
<b>Fecha:</b>	27/11/2024	<b>Fecha:</b>	27/11/2024