

****20201300010973****Bogotá D.C, 17-04-2020
130-OCI**MEMORANDO****PARA:** BLANCA STELLA BOHORQUEZ MONTENEGRO
Directora**DE:** ROGER ALEXANDER SANABRIA CALDERÓN
Jefe Oficina de Control Interno**ASUNTO:** Verificación y Seguimiento a los Acuerdos de Gestión.

La Oficina de Control Interno en ejercicio de las funciones conferidas en la Ley 87 de 1993, Decretos 1083 de 2015 y 648 de 2017 y Circular 005 de 2018, especialmente en su rol de evaluación y seguimiento, realizó la verificación señalada en el asunto, encontrando los siguientes resultados:

1. OBJETIVO Y ALCANCE

Verificar el cumplimiento de la Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos - Acuerdos de Gestión, de acuerdo con lo dispuesto en la Circular 005 del 15 de febrero de 2018 del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, en la cual se establecen las orientaciones generales de los roles y condiciones de los responsables del proceso de evaluación. El alcance tiene como propósito efectuar seguimiento a la evaluación de los acuerdos establecidos para la vigencia 2019; así como la concertación y formalización para la vigencia 2020.

2. CRITERIOS DE AUDITORÍA

- 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”*.
- Decreto 1083 de 2015 *“Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*.
- Circular 005 de 2018 *“orientaciones metodológicas generales de los roles y condiciones de los responsables del proceso de evaluación”*.
- Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos-Acuerdos de Gestión.

3. METODOLOGÍA

Conforme a la información aportada por la Subdirección Administrativa, Financiera y de Control Disciplinario-SAF (Talento Humano) y teniendo en cuenta los lineamientos de la Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerente Públicos-Acuerdos de Gestión, se procede a realizar la verificación mencionada de la siguiente manera: Identificación de gerentes públicos según la normatividad vigente y comparación de la documentación recibida con las disposiciones de la Guía.

4. ANÁLISIS Y DESARROLLO

El presente informe fue dado a conocer al área auditada por medio de correo electrónico el 14 de abril con el fin de que fuera conocido el contenido y se hicieran las observaciones que consideraran

convenientes, el 16 de abril fue contestado por el mismo medio, con observaciones, las cuales se incluyeron y hacen parte integral del presente informe. Es preciso señalar que para efectos de este seguimiento se deben tener claras las etapas de los Acuerdos de Gestión de los gerentes públicos, las cuales son:

Concertación: Los compromisos laborales deben ser claros, medibles demostrables y concretos, el acuerdo plasma las competencias y compromisos de gestión, se pactará para una vigencia anual, así mismo, se puede desarrollar en periodos inferiores dependiendo de la fecha de vinculación del nuevo gerente público, como base o eje de elaboración de los acuerdos de gestión es el plan de acción de cada vigencia donde cada responsable de la ejecución de las actividades, como resultado de la ejecución del plan de desarrollo, objetivos sectoriales, direccionamiento estratégico, con el fin de alcanzar los resultados esperados dentro del tiempo definido.

Formalización: se deberá hacer de manera simultánea a la etapa de concertación, con el fin de lograr una sincronización con la entrada de vigencia del acuerdo de gestión, el cual deberá quedar por escrito y se formaliza con la firma del superior jerárquico y el gerente público. El plazo máximo de la suscripción de los acuerdos no debe ser mayor al 28 de febrero de cada año y para los nuevos gerentes públicos, cuatro (4) meses a partir la fecha de la posesión en su cargo.

Seguimiento y retroalimentación: El seguimiento y retroalimentación se debe adelantar semestralmente para verificar el cumplimiento de los compromisos concertados; como producto de esta fase, se debe registrar el avance de la gestión con sus respectivas evidencias, a fin de que sea útil al momento de efectuar la evaluación final.

Evaluación: En un término máximo de tres (3) meses después de culminar la vigencia, considerando el grado de cumplimiento de los resultados alcanzados por el gerente público, con base en los indicadores determinados en la concertación; el superior jerárquico será el encargado de evaluar el cumplimiento de las metas, y de identificar los aspectos que deben mejorar el gerente público y de retroalimentar su labor.

Al efectuar la revisión en la documentación de las 4 etapas que componen los acuerdos de gestión, para efectos del Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público-DADEP, son obligados a suscribir estos acuerdos los gerentes públicos de las dependencias: Subdirección Administrativa, Financiera y de Control Disciplinario (SAF), Subdirección Administración Inmobiliaria (SAI), Subdirección Registro Inmobiliario (SRI) y la Oficina de Sistemas (OS).

Se evidenció que desde el proceso Gestión del Talento Humano, no se encuentra un procedimiento que tenga como objetivo establecer la forma de llevar a cabo todo el proceso de acuerdos de gestión de los gerentes públicos, especialmente la evaluación, incluso la evaluación de desempeño, por lo que se recomienda documentar lo pertinente, con el fin de fortalecer el tema al interior de la entidad y de incluir puntos de control dentro del mismo que garantice el seguimiento y cumplimiento de estos acuerdos.

4.1 Etapas susceptibles de revisión de los acuerdos de gestión de la vigencia 2019

➤ Etapa de Seguimiento y retroalimentación

El cumplimiento de esta etapa pudo ser evidenciada dentro de los documentos aportados por la SAF-Talento Humano, en la revisión de los Acuerdos de Gestión se corroboró que los compromisos de los

Gerentes Públicos están asociados a los objetivos institucionales enmarcados en el Plan de Acción de la entidad y contienen el seguimiento de los objetivos establecidos en el instrumento correspondiente a los dos semestres de la vigencia 2019, sin embargo, no pudo verificarse las evidencias enunciadas en cada seguimiento teniendo en cuenta que no fue posible contar con la información, la cual no fue aportada por el auditado aduciendo la coyuntura de la emergencia sanitaria.

➤ **Etapas de Evaluación**

En esta etapa la entidad dio cumplimiento en la valoración de las competencias plasmadas en la asignación del superior jerárquico, par y subalterno. Los gerentes públicos de la entidad alcanzaron la escala de calificación de desempeño con valoraciones entre los niveles más altos correspondiente a: sobresaliente y satisfactorio.

De otra parte, se identificó por medio de la Resolución 021 del 23 de enero de 2019 "Por la cual se establecen los Incentivos y Reconocimientos para los servidores de carrera Administrativa y libre nombramiento y remoción del Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público, de la vigencia 2019", la previsión del plan de incentivos para el reconocimiento de los gerentes públicos que concertara el 5% adicional en su gestión, que para esta vigencia fue alcanzado por el gerente SRI.

Se debe **observar** que no fue posible la verificación del seguimiento al acuerdo de gestión concertado por el jefe de la Oficina de Sistemas ya que esta información no fue allegada a esta auditoría, lo que se constituye como una limitante, a lo cual manifestó el auditado no tener esta información.

Como se pudo **observar**, los documentos originales se encuentran firmados por cada responsable y estos deben reposar en la historia laboral de cada gerente público, situación que no pudo ser evidenciada ya que no se tuvo acceso a los archivos físicos, teniendo en cuenta que, debido a la emergencia sanitaria, no se hace presencia en la entidad, es por esta razón que se recomienda incorporar los documentos en la respectiva historia laboral; adicionalmente que la SAF proceda con la digitalización de estos archivos, ya que es importante contar con este Buck up, para que ante una eventual contingencia como la que acontece se cuente con toda la información de manera virtual.

De la sumatoria de los compromisos gerenciales fijados para el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2019 (cumplimiento efectivo de los objetivos de la entidad) y la valoración de las competencias comunes y directivas (liderazgo, toma de decisiones, orientación al ciudadano, transparencia, planeación, orientación al resultado, compromiso con la organización, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno), los gerentes públicos obtuvieron las siguientes calificaciones:

Gerente Público	Calificación	Observación OCI
Subdirección Administración Inmobiliaria-SAI	Alcanzó la escala entre 90 - 100%, con calificación de desempeño satisfactorio del 100% .	Se identificó el soporte resumen de las valoraciones realizadas por los subalternos a las competencias comunes y directivas; y en cada conducta asociada individualmente (anexo 2 Guía Metodológica). Se resalta que las falencias detectadas por la OCI en el seguimiento pasado fueron objeto de mejora por parte de la SAF-Talento Humano.
Subdirección de Registro Inmobiliario-SRI	Alcanzó la escala entre 101-105%, con calificación de desempeño sobresaliente de 105% .	Se observó que dentro de la documentación aportada no se encontraron los formatos diligenciados relacionados con la evaluación de competencias comunes y directivas-valoración de los servidores públicos (subalternos) y la evaluación por parte de los pares, requisitos legales indispensables en la etapa de evaluación (Circular 005 de 2018), es decir que, esta etapa para el SRI se encuentra incompleta .

Gerente Público	Calificación	Observación OCI
Subdirección Administrativa, Financiera y de Control Disciplinario-SAF	Alcanzó la escala entre 90 - 100%, con calificación desempeño satisfactorio del 100% .	Se identificó el soporte resumen de las valoraciones realizadas por los subalternos a las competencias comunes y directivas; y en cada conducta asociada individualmente. (Anexo 2 Guía Metodológica).

4.2 Concertación, formulación, y formalización de Acuerdos de Gestión - Vigencia 2020.

A la fecha los gerentes públicos que hacen parte de la entidad se encuentran en la fase de concertación y formulación de los Acuerdos de Gestión, tal como se pudo evidenciar en la información aportada por Talento Humano, dichos acuerdos se encuentran pendientes de formalización, aun no cuentan con la firma del gerente ni del superior jerárquico como lo ordena la norma, sin embargo, cabe resaltar que los nuevos gerentes (SAI, SRI y OS) se encuentran en términos para culminar con el proceso teniendo en cuenta que su nombramiento se dio finalizando el mes de enero del presente año.

Con lo anterior fue posible **observar** un incumplimiento a la norma debido a que la subdirectora SAF fue nombrada desde la vigencia pasada, por tanto, su acuerdo debía estar formalizado antes del 28 de febrero, por lo anterior se recomienda realizar la concertación y formalización con prontitud para evitar posibles hallazgos por parte de entes externos de control.

Para la fase de concertación de los compromisos gerenciales, se utilizó el instrumento denominado “Anexo Uno: Concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales”, que hace parte de la Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos. En dicho instrumento se contemplan los objetivos institucionales, los compromisos adquiridos por los Gerentes Públicos, los indicadores de gestión, las fechas de ejecución, las actividades a desarrollar y el peso ponderado que tiene cada compromiso para su cumplimiento.

En el acuerdo de gestión concertado por el gerente público de la Oficina de Sistemas, se **observó** que no se están formulando las actividades de acuerdo con lo estipulado, “*Estas no deberán ser menos de tres (3) ni más de cinco (5) por cada compromiso gerencial*”, dado que se encontraron un total de 2.

Adicionalmente, en la concertación, se establecieron en algunos objetivos instituciones los mismos compromisos gerenciales, indicadores y actividades para las vigencias 2019 y 2020, observación que es reiterada teniendo en cuenta que se planteó en el seguimiento anterior, ya que estas actividades y objetivos fueron objeto de evaluación y su cumplimiento se dio en el 100%, y en esta oportunidad fueron nuevamente incluidos sin ninguna novedad, como es el caso de la SAF con el objetivo 1, 2 y 3 y SAI con los compromisos gerenciales 1 y 2.

Frente a lo anterior la SAF manifestó: “*consultado con los gerentes, no se encuentran de acuerdo con los comentarios toda vez que, en el caso de SAI, estos son temas misionales que hace el DADEP, por lo que se repiten, adicionalmente no se ha realizado la armonización del plan de desarrollo para tener un cambio en las metas y así fijar unos compromisos alineados a los proyectos que se desarrollaran. Para el caso de SAF, se evidencia que los acuerdos planteados cumplen con las necesidades generales de la entidad y que año por año no cambian en su esencia, las actividades planteadas son modificadas de acuerdo con la continuidad que se requiere por cada tema para avanzar en el desarrollo de los procesos, como se evidencia en los acuerdos suscritos.*”

Con relación a lo anterior, esta oficina conoce que estamos en el marco del mismo plan de desarrollo y que los objetos misionales son los mismos, sin embargo, recomienda que para ocasiones posteriores la formulación de los Acuerdos de Gestión presente modificaciones aun si son de forma, claro está siempre apuntando al cumplimiento de los objetivos que en ocasiones si son los mismos, con el fin de que no sean repetitivos y se sigan evaluando las mismas actividades de manera consecutiva.

5. ANALISIS DE POTENCIALES RIESGOS

El principal riesgo identificado en el desarrollo de este seguimiento es el de cumplimiento de los requisitos legales en la oportunidad requerida para la concertación y formalización de los acuerdos de gestión, por parte de un gerente público, situación que puede llevar a un hallazgo de un organismo de control.

6. CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES.

De la verificación realizada por la OCI se concluye que lo consignado en la documentación de los seguimientos y evaluaciones de los Acuerdos de Gestión de los gerentes públicos de la vigencia 2019, evidencia el cumplimiento de los compromisos de acuerdo con lo planeado y obtuvieron calificaciones de desempeño en los niveles sobresaliente y satisfactorio, por lo que no es indispensable efectuar planes de mejoramiento. Por su parte para la vigencia 2020 no ha finalizado la respectiva concertación de los gerentes, cuyo plazo en el caso de SAF debía estar antes del 28 de febrero y para los nuevos finaliza aproximadamente en el mes de mayo.

Con todo, la OCI conmina respetuosamente a los involucrados a que las observaciones sean objeto de acciones de mejora, por lo cual **recomienda**:

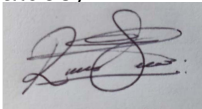
- Documentar y/o procedimental al interior de la entidad lo concerniente a los acuerdos de gestión de los gerentes públicos, con el fin de llevarlos a buen término y dar cumplimiento efectivo a las normas en la materia. Frente a esta recomendación la SAF manifestó: *“Agradecemos la recomendación, pero No estoy de acuerdo toda vez que los lineamientos, están establecidos en la normatividad vigente y adicionalmente desde el área de Talento Humano se generaron los formatos e instrucciones para la evaluación de los pares y subalternos.”*, si bien la OCI reconoce la labor desarrollada por la SAF y el contenido de las normas, se precisa de la implementación de controles con el fin evitar cualquier materialización de riesgo en este sentido.
- Formalizar dentro de los términos estipulados, los acuerdos de gestión concertados por los gerentes públicos de la entidad tanto para la vigencia 2020 como para las futuras.
- Suministrar de forma ordenada los insumos que dan cuenta del cumplimiento a las actividades desarrolladas y de los seguimientos a los acuerdos, con el fin de facilitar el seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión por parte de la Oficina de Control Interno o cualquier otro evaluador. Con relación a lo anterior la SAF manifestó: *“Agradecemos la recomendación, pero No estoy de acuerdo toda vez que si no se presentó toda la información requerida se dio por el momento coyuntural que pasamos en el país y no porque la información no se encuentre”* Contar con un archivo digital de toda la documentación que maneja el área de Talento Humano.
- Dar cumplimiento a las orientaciones estipuladas en la Guía metodológica para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos- acuerdos de gestión y a la circular 005 del 2018, en cuanto a las pautas para la elaboración de un acuerdo de gestión. Frente a esta recomendación la SAF

observó: “Agradecemos la recomendación, pero No estoy de acuerdo toda vez que la base para realizar los acuerdos de gestión fue la normatividad vigente y si bien es cierto que uno de los gerentes solo se le incorporaron 2 actividades en el compromiso 5, esto se da por el porcentaje asignado a este”, al respecto es preciso señalar que la norma es taxativa en la fijación de los compromisos y no es susceptible de interpretación o acomodación con base en porcentajes.

- A la Oficina de Planeación orientar al gerente público en el contexto de identificar su función, dimensiones y posibles compromisos para estructurar su propuesta de gestión, revisando la articulación de su concertación y el POA de la entidad, con el fin de dar cobertura a los objetivos propuestos y al aporte de la entidad en el plan de desarrollo de la nueva administración Distrital.

Cabe reiterar que la implementación de las recomendaciones planteadas por esta Oficina es discreción del auditado, ya que desde nuestro rol de asesoría propendemos por el mejoramiento de cada proceso que hace parte de la entidad, es por esta razón que aun cuando se tienen en cuenta las objeciones presentadas por el área, se mantienen las recomendaciones.

Cordial saludo,



ROGER ALEXANDER SANABRIA CALDERÓN
Jefe Oficina de Control Interno

Copia: **Marely María Montes Arroyo**, Subdirectora Administrativa, Financiera y de Control Disciplinario.
Claudia Liliana Paipa Amaya, Jefe Oficina de Sistemas.
Waldo Yecid Ortiz Romero, Subdirector de Registro Inmobiliario.
Leandro Cortes Rodríguez, Subdirector de Administración Inmobiliaria y de Espacio Público.
Alejandra Jaramillo Fernández, Jefe Oficina Asesora de Planeación.

Proyectó: Xiomara Ramírez Llanos
Revisó y aprobó: Roger Alexander Sanabria Calderón
Fecha: 17 de abril de 2020
Código: 1308515