

* * 20191300012203 * *

Bogotá D.C, 07-05-2019
130-OCI

MEMORANDO

PARA: FELIPE SALAZAR DÍAZ GRANADOS
Director (E)

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 sus funciones y en especial las establecidas en la Ley 909 de 2004, Decreto 648 de 2017 y Circular 005 de 2018, se permite presentar el informe del asunto.

1. OBJETIVO Y ALCANCE

Verificar el cumplimiento de la Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos - Acuerdos de Gestión, acorde 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 del informe, tiene como propósito efectuar seguimiento a la evaluación de los acuerdos establecidos para la vigencia 2018; así como la concertación y formalización para la vigencia 2019.

2. CRITERIOS DE AUDITORIA

- 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 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*.
- Decreto 648 de 2017 *“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”*.
- Circular 005 de 2018 *“establece las 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. METODOLOGIA DEL ANÁLISIS

Para el presente seguimiento, se tomó como origen los anexos 1, 2 y 3 de la Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos - Acuerdos de Gestión, establecidos entre el gerente público y el superior jerárquico correspondiente a la vigencia 2018, con la información registrada y suministrada por la Subdirección Administrativa, Financiera y de Control Disciplinario (SAF); seguido de la comprobación y análisis de las evidencias entregadas para tal fin en la misma dependencia. Adicionalmente, se cotejó la información registrada derivada de la fase de concertación entre el gerente público y el superior jerárquico de los compromisos a ejecutar para la

presente vigencia.

4. RESULTADOS Y OBSERVACIONES

Es preciso señalar, que el contenido de este informe fue presentado y analizado previamente con el equipo de trabajo de la SAF, en el marco de mesa de trabajo realizada el día 7 de mayo, quienes manifestaron estar de acuerdo con lo observado.

Al efectuar la revisión en la documentación de las 4 etapas que componen los acuerdos de gestión (concertación, formalización, seguimiento y retroalimentación; y evaluación de los compromisos del gerente público), para el Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público-DADEP, es aplicable los acuerdos de los gerentes públicos a las dependencias: Subdirección Administrativa, Financiera y de Control Disciplinario (SAF), Subdirección Administración Inmobiliaria (SAI), Subdirección Registro Inmobiliario (SRI) y la Oficina de Sistemas (OS).

4.1 Etapa de Evaluación de los acuerdos de gestión de la vigencia 2018.

En esta etapa la entidad dio cumplimiento en la valoración de las competencias plasmadas a 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 No. 021 del 23-01-2019, "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.

Sin perjuicio de lo anterior, se **evidenciaron** inconsistencias en el diligenciamiento de los acuerdos de gestión, así como la entrega de documentos en fotocopias ilegibles, lo cual se convirtió en un limitante de la auditoría ya que al no conocer su contenido no pudieron ser evaluados.

➤ Subdirección Administración Inmobiliaria (SAI)

De la sumatoria de los compromisos gerenciales (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), el gerente público de 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. (anexo2).

En el anexo 1, utilizado para llevar a cabo el ejercicio de la evaluación, se **evidenció** comentario en la etapa de seguimiento, en el objetivo institucional 1 y compromiso 1, en la parte designada al registro de "observaciones y oportunidades de mejora"; sin embargo, los demás objetivos no cuentan con los comentarios. Una vez revisadas las evidencias de las calificaciones efectuadas por los subalternos del gerente público evaluado, se **observó** la valoración de los 11 servidores públicos, sin firmas (anexo 2). Revisado el anexo 3: consolidado de la evaluación del acuerdo de gestión, se

observó que no fue diligenciada la parte correspondiente al encabezado del anexo, impidiendo identificar el nombre del gerente público, el área de desempeño y la fecha.

➤ **Subdirección de Registro Inmobiliario (SRI)**

De la sumatoria de los compromisos gerenciales (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), el gerente público de la SRI alcanzó la escala entre 101-105%, con calificación de desempeño sobresaliente de 105%. Se identificó el soporte resumen de las valoraciones realizadas por los subalternos a las competencias comunes y directivas.

No obstante, En el anexo 1 no se **observó** reporte de comentarios en la etapa de seguimiento, relacionado con el cumplimiento programado, en las “observaciones y oportunidades de mejora”, que permiten redireccionar, implementar acciones, dar reconocimientos y/o establecer mejoras, para el gerente público. Adicionalmente, revisadas las evidencias de las calificaciones efectuadas por los subalternos del gerente público evaluado, se **observó** que, de los 17 servidores públicos, firmaron las calificaciones 14, 2 no firmaron y 1 no evaluó al gerente público (anexo 2).

➤ **Subdirección Administrativa, Financiera y de Control Disciplinario (SAF)**

Por Resolución No. 059 del 26 de febrero de 2019, fue desvinculada la gerente pública de la SAF, sin embargo, los documentos de los acuerdos de gestión entregados por el grupo de talento humano, no permitieron ser evaluados por esta Oficina, debido a que se encuentran en fotocopias ilegibles.

➤ **Oficina de Sistemas (OS)**

De la sumatoria de los compromisos gerenciales (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), el gerente público de la Oficina de Sistemas alcanzó la escala entre 90 a 100%, con calificación de desempeño satisfactorio del 98%. Se identificó el soporte resumen de las valoraciones realizadas por los subalternos a las competencias comunes y directivas (anexo2).

En términos generales se pudo **observar** lo siguiente:

- En el anexo 1, no se está el reporte de comentarios en la etapa de seguimiento, relacionado con el cumplimiento programado en las “observaciones y oportunidades de mejora”, la cual permiten redireccionar, implementar acciones, dar reconocimientos y/o establecer mejoras, para el gerente público, tampoco las actividades del objetivo institucional y compromiso 3, incumpliendo la guía que establece plantear mínimo 3 actividades y máximo 5 por compromiso gerencial. No se relaciona la fecha de periodo anual.
- Revisadas las evidencias de las calificaciones efectuadas por los subalternos del gerente público evaluado en el anexo 2, las valoraciones de los 4 servidores públicos no tienen las respectivas firmas, además se observó inconsistencia en el % de cumplimiento de la valoración final al reportar 99%, siendo 98% el resultado. No se observó el registro de la información de la última

valoración disponible, impidiendo tener referencia del progreso de las competencias obtenidas en la vigencia anterior, por el gerente público; ni anotación, aclaración o explicación en parte relacionada con los comentarios para la retroalimentación, teniendo en cuenta que no logro alcanzar el 100% en la evaluación.

4.2 Concertación y formulación de Acuerdos de gestión - Vigencia 2019.

A la fecha de esta auditoría, en el área de talento humano no reposaba las evidencias de la suscripción de la concertación y formalización del acuerdo de gestión del gerente público de la subdirección de Administración Inmobiliaria (SAI), incumpliendo la normatividad establecida en el Decreto 1083 de 2015, Sin embargo, en el momento de la revisión del preinforme el 7 de mayo, fue entregada la concertación fuera del tiempo establecido, impidiendo la verificación por parte de esta oficina.

En los acuerdos de gestión concertados por los gerentes públicos, se **observó** que no se están formulando las actividades de acuerdo a lo estipulado, *“Estas no deberán ser menos de tres (3) ni más de cinco (5) por cada compromiso gerencial”*. Adicionalmente, en la concertación, se estableció en algunos objetivos instituciones, los mismos compromisos gerenciales, indicadores y actividades, para las vigencias 2019 y 2018, los cuales fueron evaluados al 100% de cumplimiento, de acuerdo al peso ponderado determinado, estos fueron nuevamente reprogramados, como es el caso de la SRI, con el objetivo 2 y 3 y la OS el objetivo 1, tal como se muestra a continuación.

N	Objetivos Institucionales	Compromisos gerenciales vigencia 2019	Compromisos gerenciales vigencia 2018	Indicador vigencia 2019	Indicador vigencia 2018	Actividades vigencia 2019	Actividades vigencia 2018
Subdirección de Registro Inmobiliario (SRI)							
2	Consolidar el sistema de información misional de la entidad	Generar 3 actualizaciones en el Sistema de Información de la Defensoría del Espacio Público-SIDEP	Generar 3 actualizaciones en el Sistema de Información de la Defensoría del Espacio Público-SIDEP	Generar 3 actualizaciones	Generar 3 actualizaciones	Identificar las oportunidades de mejora que optimicen y automaticen el proceso y permitan mayor aprovechamiento del SIDEPA	Identificar las oportunidades de mejora que optimicen y automaticen el proceso y permitan mayor aprovechamiento del SIDEPA
3	Generar herramientas y conocimiento en materia de espacio público que permita formular políticas públicas y fortalecer su defensa y administración	Estructurar e implementar 1 Observatorio Distrital de Espacio Público	Estructurar e implementar 1 Observatorio Distrital de Espacio Público	Observatorio de Espacio Público consolidado	Observatorio de Espacio Público consolidado	Acompañar el proceso de adopción de la política pública espacio Público	Acompañar el proceso de adopción de la política pública espacio Público
Oficina de Sistemas (OS)							
1	Implementar 100 por ciento de soluciones tecnológicas priorizadas en el diagnóstico de identificación de los requerimientos que permitan fortalecer los componentes TIC's en la Defensoría del Espacio Público	Aumentar el número de interfaces de interoperabilidad	Aumentar el número de interfaces de interoperabilidad (Plan de trabajo Mesa de Virtualización de trámites)	Nro. De web services de interoperabilidad en producción.	Nro. De web services de interoperabilidad en producción	Desarrollo interfaces interoperabilidad	Desarrollo interfaces interoperabilidad Formalización del Catálogo de Interoperabilidad de DADEP con otras entidades.

➤ Subdirección de Registro Inmobiliario (SRI).

Se estableció que el acuerdo de gestión asignó el peso porcentual de acuerdo con lo establecido en la norma, se evidenció cumplimiento y formalización en el acuerdo al evidenciar las respectivas firmas en el anexo 1: Concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales.

Sin perjuicio de lo anterior, se **observó** imprecisión en el diligenciamiento de la columna de fecha de inicio-fin, al registrar fecha de inicio, pero no la fecha final de los compromisos, que refleje el lapso de ejecución del compromiso concertado en el cual deberán adelantarse las acciones necesarias para su cumplimiento. El gerente público planteó un número mayor de compromisos gerenciales, al establecido, en el cual se especifica: máximo 5. En la parte correspondiente a indicadores, en el objetivo 3, indicador 3, éste no cumple con lo establecido, puesto que no cuenta con representación cuantitativa en número o porcentaje que debe ser verificable objetivamente y mediante el cual se determina el cumplimiento de los compromisos gerenciales.

N	Objetivos Institucionales	Indicador
3	Generar herramientas y conocimiento en materia de espacio público que permita formular políticas públicas y fortalecer su defensa y administración	Observatorio de Espacio Público consolidado

➤ **Subdirección Administrativa, Financiera y de Control Disciplinario (SAF).**

La gerente pública de la Subdirección Administrativa, Financiera y de Control Disciplinario, no se encontraba en la obligación de efectuar la concertación debido a que fue posesionada el día 01/03/2019, con Resolución No 066 del 20 de febrero de 2019, de conformidad con lo establecido en la guía *“Para los gerentes públicos que se posesionen durante la vigencia, el plazo de la concertación y de la formalización no debe ser superior a cuatro meses”*.

➤ **Oficina de Sistemas (OS).**

Se estableció que el acuerdo de gestión asignó el peso porcentual de acuerdo con lo establecido en la norma, sin embargo, en el anexo 1 concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales, el mismo fue concertado en el tiempo reglamentario. Se **observó** que en la columna de fecha de inicio-fin, se encuentra registrado la fecha de inicio de forma equivocada.

En conclusión, es importante mencionar que las observaciones planteadas en el presente informe, son producto de la inobservancia en la aplicación de la Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del Departamento Administrativo de la Función Pública y de la Circular 005 del 2018 del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital- DASCD. Al respecto es preciso señalar que el proceso Gestión del Talento Humano debe brindar la información necesaria al gerente público, con el propósito que se familiarice con la necesidad y responsabilidad de llevar a cabo los acuerdos de gestión dentro del marco de la norma, orientándolo para el correcto diligenciamiento.

Sin embargo, se **observó** falta de claridad para el correcto diligenciamiento de los acuerdos de gestión, uno de los acuerdos de gestión de los Gerentes Públicos reposa en fotocopia ilegible, falta seguimiento previo al recibo de los documentos orientando al gerente respecto de la formalización del acuerdo y no se suministran soportes en el área de talento humano que permitan verificar de forma ágil la información registrada, pues los documentos se encuentran en letra pequeña de difícil de revisión.

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.

Se colige que 3 de los gerentes públicos de la Defensoría del Espacio Público, obtuvieron calificaciones de desempeño en los niveles sobresaliente y satisfactorio en la etapa de evaluación de la gestión del rendimiento, llevada a cabo por el superior jerárquico, los pares y subalternos, por lo que no es indispensable efectuar planes de mejoramiento. No obstante, esta Oficina de Control Interno muestra en el presente informe observaciones y aspectos susceptibles de mejora, con el fin de implementar acciones encaminadas a subsanar las observaciones identificadas, por lo cual **recomienda:**

- Fortalecer los controles de los procesos, llevando a cabo por parte de los líderes y responsables una autoevaluación, autorregulación y autocontrol, con el propósito de mejorar la oportunidad y disminuir riesgos por incumplimiento. En la etapa de evaluación comparar la coherencia de los resultados obtenidos con las observaciones y/o hallazgos establecidos en los informes de auditorías (contraloría y auditorías internas).
- Como resultado de los acuerdos de gestión y con el propósito de reforzar las competencias de los gerentes públicos, identificar puntualmente los ámbitos en los que el gerente requiere de una capacitación o formación complementaria, con el fin de mantener el rendimiento institucional.
- 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.
- Diseñar un formato, debidamente formalizado en el SIG, que facilite y establezca los mismos parámetros para llevar a cabo la calificación de los subalternos, con el fin de permitir la evaluación de las competencias comunes y directivas, como de cada conducta asociada individualmente, así como el campo para la respectiva firma del subalterno y/o envío por medio electrónico.
- Al grupo de talento humano realizar el acompañamiento a los gerentes públicos en la formulación de los acuerdos de gestión, hasta que se familiaricen, por medio de talleres relacionadas con las etapas de los acuerdos de gestión y efectuar la revisión previa al correcto diligenciamiento en la concertación y formalización y mejorar la oportunidad, la calidad del registro de la información, y la aplicación de las directrices para el correcto diligenciamiento.
- A la Oficina de Planeación orientar al gerente público en el contexto de identificar su función, dimensiones y compromisos para estructurar su propuesta de gestión, revisando su concertación y el POA de la entidad.

Cordial saludo,

ROGER ALEXANDER SANABRIA CALDERÓN
Jefe Oficina de Control Interno

Copia: **Marely María Montes Arroyo**, Subdirectora Administrativa, Financiera y de Control Disciplinario.
Julio Alexander Hernández Martínez, Jefe Oficina de Sistemas.
Guillermo Enrique Ávila Barragán, Subdirector de Registro Inmobiliario.
Pedro Alberto Ramírez Jaramillo, Subdirector de Administración Inmobiliaria y Espacio Público.
Isaías Sánchez Rivera, Jefe Oficina Asesora de Planeación.

Proyectó: Gina Eneida Gómez Rivera
Revisó y aprobó: Roger Alexander Sanabria Calderón
Fecha: 08 de mayo de 2019
Código: 1308515