

MEMORANDO

150

Bogotá D.C., 30 de noviembre de 2023

PARA: Dr. JOSÉ DAVID RIVEROS NÁMEN
Secretario Distrital de Gobierno**DE:** JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO**ASUNTO:** Remisión informe de seguimiento, Evaluación del Desempeño y Acuerdos de Gestión 2022 y 2023.

Respetado Secretario,

En cumplimiento de las funciones establecidas en la Ley 87 de 1993, del Plan Anual de Auditoría vigencia 2023 y del Decreto 648 de 2017, específicamente del Rol de evaluación y seguimiento, atentamente me permito remitir el informe de seguimiento a la evaluación del desempeño de los funcionarios de carrera administrativa y acuerdos de gestión de los gerentes públicos, correspondiente a las vigencias 2022 y 2023, con el fin de que sea socializado con su equipo de trabajo analizando su contenido y se tomen las respectivas acciones de mejora que a su consideración apliquen para el proceso evaluado.

Esta evaluación se da a conocer al señor Secretario en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 338 de 2019 *“Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Control Interno y se crea la Red Anticorrupción ARTÍCULO 1 PARÁGRAFO 1. Los informes de auditoría, seguimientos y evaluaciones tendrán como destinatario principal el representante legal de la entidad y el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno y/o Comité de Auditoría y/o Junta Directiva, y deberán ser remitidos al nominador cuando este lo requiera”*.

De otra parte, me permito informar que el informe en mención se comunicó a la Dirección de Gestión del Talento Humano con radicado interno No 20231500411693 y Oficina Asesora de Planeación con radicado interno No. 20231500411713 y se encuentra publicado en la página web <https://www.gobiernobogota.gov.co/transparencia/control/reportes-control-interno-sgd>

Finalmente, agradecemos la disposición y colaboración de sus equipos de trabajo durante el proceso de evaluación, reiterando nuestro compromiso de asesoría y acompañamiento a todos los procesos de la Entidad.

Cordialmente,

(ORIGINAL FIRMADO)

LADY JOHANNA MEDINA MURILLO

Jefe Oficina de Control Interno

Anexo: Informe de seguimiento, Evaluación del Desempeño y Acuerdos de Gestión.**Elaboró:** Rosa María Buitrago Barón-Contratista OCI**Aprobó/Revisó:** Johana Murillo-Jefe OCI

MEMORANDO

Código 150

Bogotá D.C., 30 de noviembre de 2023

PARA: **Dr. HENRY DAVID ORTIZ SAAVEDRA**
Director Gestión del Talento Humano**DE:** **JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO****ASUNTO:** Remisión informe de seguimiento, Evaluación del Desempeño y Acuerdos de Gestión 2022 y 2023.

En desarrollo del Plan anual de Auditoria para la vigencia 2023 y dando cumplimiento a los roles de enfoque hacia la prevención y de evaluación y seguimiento establecidos en el Artículo 17 del Decreto 648 de 2017, se programó y realizó el seguimiento, a la evaluación del desempeño de los funcionarios de carrera administrativa y acuerdos de gestión de los gerentes públicos, correspondiente a las vigencias 2022 y 2023. En este sentido, se remiten los resultados del seguimiento, en informe anexo.

Agradecemos la disposición y oportuna atención del seguimiento, implementando acciones orientadas a atender las recomendaciones presentadas.

Cordial saludo,

(ORIGINAL FIRMADO)

LADY JOHANNA MEDINA MURILLO

Jefe Oficina de Control Interno

Anexo: Informe de seguimiento, Evaluación del Desempeño y Acuerdos de Gestión.**Elaboró:** Rosa María Buitrago Barón-Contratista OCI**Aprobó/Revisó:** Johana Murillo-Jefe OCI

MEMORANDO

Código 150

Bogotá D.C., 30 de noviembre de 2023

PARA: Dr. GABRIEL FELIPE ANGARITA SERRANO
Jefe Oficina Asesora de Planeación**DE: JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO****ASUNTO:** Remisión informe de seguimiento, Evaluación del Desempeño y Acuerdos de Gestión 2022 y 2023.

En desarrollo del Plan anual de Auditoria para la vigencia 2023 y dando cumplimiento a los roles de enfoque hacia la prevención y de evaluación y seguimiento establecidos en el Artículo 17 del Decreto 648 de 2017, se programó y realizó el seguimiento, a la evaluación del desempeño de los funcionarios de carrera administrativa y acuerdos de gestión de los gerentes públicos, correspondiente a las vigencias 2022 y 2023. En este sentido, se remiten los resultados del seguimiento, en informe anexo.

Agradecemos la disposición y oportuna atención del seguimiento, implementando acciones orientadas a atender las recomendaciones presentadas.

Cordial saludo,

(OTIGINAL FIRMADO)
LADY JOHANNA MEDINA MURILLO
Jefe Oficina de Control Interno

Anexo: Informe de seguimiento, Evaluación del Desempeño y Acuerdos de Gestión.**Elaboró:** Rosa María Buitrago Barón-Contratista OCI**Aprobó/Revisó:** Johana Murillo-Jefe OCI

INFORME DE SEGUIMIENTO, VERIFICACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LA LEY 909 de 2004

Art. 38-40, 50

Evaluación del Desempeño y Acuerdos de Gestión

Destinatarios

- Doctor José David Riveros Námén – Secretario Distrital de Gobierno.
- Doctor Henry David Ortiz Saavedra – Director de Gestión de Talento Humano
- Doctor Gabriel Felipe Angarita Serrano – Jefe Oficina Asesora de Planeación

1. Objetivos

1.1 Objetivo general

Verificar que los mecanismos de evaluación y seguimiento de los acuerdos de gestión suscritos por los gerentes públicos y del desempeño de los funcionarios de carrera administrativa de la Secretaría Distrital de Gobierno, se encuentren alineados a la normatividad legal vigente.

2. Alcance

El presente seguimiento corresponde a la gestión adelantada durante las vigencias 2022 y al 30 de septiembre de 2023.

3. Marco normativo o criterios del informe

Cumplimiento de los lineamientos establecidos en la siguiente normativa:

- **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.
- **Acuerdo 6176 de 2018 Comisión Nacional del Servicio Civil**. "Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba".
- **Circular 005 de 2022**. Secretaría Jurídica Distrital. "Orientaciones generales para la Evaluación del Desempeño Laboral (EDL-APP) periodo 2022-2023".
- **Resolución Interna No. 063 del 31 de enero de 2019**. "Por la cual se adopta el nuevo Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba, propuesto por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- **Circular 008 de 2023**. Secretaría Jurídica Distrital. Evaluación del Desempeño Laboral (EDL. Orientaciones Generales Primer Semestre 2023.
- **Circular 025 de 2023**. Secretaría Jurídica Distrital. Evaluación del Desempeño Laboral (EDL. Orientaciones Generales 2023.

- **Guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial del Departamento Administrativo de la Función Pública** emitida en marzo 2020 - versión 3.
- **Procedimiento Evaluación del Desempeño Laboral de Servidores de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba** (GCO-GTH-P007. V4 del 13/05/2021.
- 4. Equipo auditor:**

Rosa María Buitrago Barón - Contratista Oficina de Control Interno

5. Metodología

La Oficina de Control Interno de la SDG, presenta el informe de verificación del cumplimiento de la Ley 909 de 2004, específicamente lo concerniente a sus artículos 38,39,40 y 50, relacionados con la obligación de concertar y evaluar el desempeño de los funcionarios de carrera administrativa y los acuerdos de gestión de los gerentes públicos.

El presente informe contiene los resultados de la verificación efectuada, de conformidad con la información suministrada por la Dirección de Gestión de Talento Humano y Oficina Asesora de Planeación, así como la disponible en las historias laborales de los funcionarios de carrera administrativa y de los gerentes públicos.

La Oficina de Control Interno solicitó a la Dirección de Gestión del Talento Humano mediante memorando radicado No 20231500354303 del 05 de octubre de 2023 la información que se relaciona a continuación:

- Copia del Acto administrativo por la cual se adopta el Sistema de Gestión de Gerentes Públicos aplicable para las vigencias 2022 y 2023.
- Copia del Acto Administrativo por el cual se designan los pares de los gerentes públicos que actuarán como evaluadores en el componente comportamental de los acuerdos de gestión aplicable para las vigencias 2022 y 2023.
- Remitir el enlace de la página web donde se encuentran publicados los acuerdos de gestión de los gerentes públicos y sus respectivos seguimientos para las vigencias 2022 y 2023.
- Listado de los gerentes públicos vinculados en las vigencias 2022 y 2023, indicando la fecha de posesión y retiro (en caso de que aplique).
- Concertación y formalización de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos y sus respectivos seguimientos para las vigencias 2022 y 2023.
- Evidencias de la asesoría, acompañamiento y/o capacitación brindada desde la Dirección de Gestión del Talento Humano a los gerentes públicos durante las vigencias 2022 y 2023.
- Reportes planta de personal vigente tanto en la vigencia 2022, como en la vigencia 2023.
- Evidencias de capacitación brindada durante las vigencias 2022 y 2023, desde la Dirección de Gestión del Talento Humano a los funcionarios públicos de carrera administrativa, sobre la Evaluación del Desempeño Laboral.

De igual manera, la OCI solicito a la Dirección de Gestión del Talento Humano, mediante correo electrónico del 17 de noviembre de 2023, disponer los soportes de la evaluación del desempeño (Concertación y evaluación primer y segundo semestre de 2022, con las parciales eventuales (si las hubo); Concertación y evaluación primer semestre de 2023, con las parciales eventuales (si las hubo)) a una muestra aleatoria de 40 funcionarios de carrera administrativa; así como informar si existe alguna política, directriz o instrucción para que ya no reposen en las historias laborales los soportes de las evaluaciones del desempeño de los funcionarios de carrera y acuerdos de gestión de los gerentes públicos, teniendo en cuenta que dicha documentación debe contar con las firmas de los evaluados y evaluadores, los funcionarios de carrera administrativa seleccionados, se relacionados a continuación

Vigencia 2022.

No.	Documento Identificación	Cargo
1	1032437772	AUXILIAR ADMINISTRATIVO_407_19
2	79531544	AUXILIAR ADMINISTRATIVO_407_20
3	1019114789	AUXILIAR ADMINISTRATIVO_407_27
4	52278388	SECRETARIO_440_19
5	53075350	SECRETARIO_440_16
6	51717273	SECRETARIO EJECUTIVO_425_27
7	1096212969	SECRETARIO EJECUTIVO_425_26
8	80442998	TECNICO OPERATIVO_314_17
9	51938703	TECNICO OPERATIVO_314_15
10	1019065767	CONDUCTOR MECANICO_482_14
11	79597737	CONDUCTOR_480_13_ASISTENCIAL
12	52710817	INSPEC POLICIA URB CAT ESP Y 1 CAT_233_23_PROFESIONAL
13	91512820	INSPEC POLICIA URB CAT ESP Y 1 CAT_233_23_PROFESIONAL
14	52147698	INSPEC POLICIA URB CAT ESP Y 1 CAT_233_23_PROFESIONAL
15	1020781134	PROFESIONAL UNIVERSITARIO_219_15
16	51889439	PROFESIONAL UNIVERSITARIO_219_18
17	53093019	PROFESIONAL UNIVERSITARIO_219_12
18	79388946	PROFESIONAL ESPECIALIZADO_222_30
19	39801062	PROFESIONAL ESPECIALIZADO_222_24
20	52088712	PROFESIONAL ESPECIALIZADO_222_31

Vigencia 2023.

No.	Documento Identificación	Cargo
1	1057597664	AUXILIAR ADMINISTRATIVO_407_19
2	1013615254	AUXILIAR ADMINISTRATIVO_407_27
3	4059806	AUXILIAR ADMINISTRATIVO_407_13
4	36313162	SECRETARIO_440_17
5	1032501622	SECRETARIO_440_16
6	35513829	SECRETARIO EJECUTIVO_425_27
7	51602357	SECRETARIO EJECUTIVO_425_26
8	1033725629	TECNICO OPERATIVO_314_12
9	1022341291	TECNICO OPERATIVO_314_19
10	19497388	CONDUCTOR_480_13
11	80114626	OPERARIO_487_05
12	79051983	INSPEC POLICIA URB CAT ESP Y 1 CAT_233_23_PROFESIONAL
13	35494221	INSPEC POLICIA URB CAT ESP Y 1 CAT_233_23_PROFESIONAL
14	52966502	INSPEC POLICIA URB CAT ESP Y 1 CAT_233_23_PROFESIONAL
15	26427191	PROFESIONAL UNIVERSITARIO_2019_11
16	35416322	PROFESIONAL UNIVERSITARIO_2019_15

17	51999703	PROFESIONAL UNIVERSITARIO_2019_18
18	10301326	PROFESIONAL ESPECIALIZADO_222_19
19	52853193	PROFESIONAL ESPECIALIZADO_222_24
20	20369789	PROFESIONAL ESPECIALIZADO_222_30

Así mismo, la OCI solicitó a la Oficina Asesora de Planeación mediante memorando radicado No 20231500354313 del 05 de octubre de 2023 la información que se relaciona a continuación:

- Planes de Gestión establecidos para las vigencias 2022 y 2023
- Evidencias de los mecanismos implementados desde la Oficina Asesora de Planeación, para garantizar que la concertación (Metas e indicadores para medir la gestión) y evaluación de los acuerdos de gestión de los Gerentes Públicos, durante las vigencias 2022 y 2023, sean coherentes con el Plan Estratégico Institucional.

Dirección de Gestión de Talento Humano:

[Evidencias DGTH](#)

[Evidencias evaluación desempeño](#)

Oficina Asesora de Planeación:

[Evidencias OAP](#)

6. Periodo de ejecución

Inicio: 05 de Octubre de 2023

Fin: 30 de noviembre de 2023

7. Desarrollo

La Oficina de Control Interno incluyó en su Plan de Auditoría para la vigencia 2023, un seguimiento a la Ley 909 de 2004 “*Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública*”, específicamente a sus artículos 38, 39, 40 y 50, relacionados con la concertación, seguimiento y evaluación del desempeño laboral de los servidores de carrera administrativa y la concertación, seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos, cuyo alcance se enmarcó desde el 1° de enero de 2022 y al 30 de septiembre de 2023 y conforme a la revisión de la documentación remitida por la Dirección de Gestión de Talento Humano, la Oficina Asesora de Planeación, y la disponible en las historias laborales, se evidenció lo siguiente:

7.1 Verificación Evaluaciones del desempeño vigencias 2022 y 2023.

Teniendo en cuenta que la Secretaría Distrital de Gobierno, mediante Resolución 063 de 2019, adoptó el nuevo Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba, propuesto por la Comisión Nacional del Servicio Civil en su Acuerdo No. 06176 de 2018, se realizó la verificación, así:

7.1.1. Verificación concertación y evaluación primer y segundo semestre y definitiva anual, incluidas parciales eventuales (si las hubo) de la vigencia 2022.

Se realizó la verificación de la concertación y evaluación 2022, a una muestra aleatoria de 20 servidores públicos, evidenciando lo siguiente:

- No fue posible verificar la fecha en la que se concertaron los compromisos, comportamentales y funcionales, para la vigencia 2022, de los 20 servidores públicos seleccionados, por cuanto no se suministraron los soportes de dicha

concertación, incumpliendo el Acuerdo 6176 de 2018¹ de la CNSC, art. 2° “Fases. El proceso de Evaluación del Desempeño Laboral para el periodo anual y el periodo de prueba se desarrollará de acuerdo con las siguientes fases: Primera Concertación de Compromisos, segunda Seguimiento, tercera evaluaciones parciales y Cuarta calificación definitiva”, art. 3° “Concertación de Compromisos. Los compromisos deberán ser concertados por el evaluador y el evaluado dentro de los quince (15) días hábiles siguientes del inicio del periodo de evaluación anual o de la posesión del servidor en periodo de prueba, según corresponda.”; adicionalmente, dichas concertaciones no reposan en sus historias laborales, conforme a la verificación efectuada.

- El 50% de las evaluaciones revisadas de los servidores públicos, identificados con números de documento 79531544, 53075350, 1096212969, 80442998, 51938703, 52147698, 53093019, 79388946, 39801062 y 52088712, presentan soportes de evaluaciones parciales eventuales con ocasión de: Cambio de evaluador; lapso entra la última evaluación y el final del periodo y separación temporal del empleo por más de 30 días calendario; no obstante, sus calificaciones se encuentran al 100%, lo cual es incoherente, dado que el periodo evaluado no corresponde a la totalidad de la anualidad, por ende, debería ser proporcional al tiempo o número de días efectivamente laborados por el funcionario público, tal como lo establece el Acuerdo 6176 de 2018 de la CNSC, Anexo Técnico “Evaluaciones parciales eventuales en periodo anual y en periodo de prueba. Son aquellas que se generan por alguna de las causales mencionadas en el acuerdo y que corresponden a un porcentaje proporcional por el tiempo laborado por el evaluado” y el Procedimiento Evaluación del Desempeño Laboral de Servidores de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba (GCO-GTH-P007. V4), políticas de operación, numeral 18 “Las evaluaciones parciales eventuales que se presenten por las situaciones establecidas en el Acuerdo No. CNSC – 2018000006176 de 2018 y efectivamente se realicen, tendrán un valor porcentual correspondiente al avance obtenido en proporción a los días del periodo evaluado o de los efectivamente laborados. Cuando el servidor no haya laborado la totalidad del año, se calificarán los servicios correspondientes al periodo laboral, siempre y cuando éste sea superior a treinta (30) días calendario. Los periodos inferiores a este lapso serán calificados conjuntamente con el periodo siguiente”.
- Un (1) funcionario público, identificado con número de documento 79531544, presenta evaluación parcial eventual², correspondiente al periodo del 01/07/2022 al 31/07/2022, con fecha de evaluación extemporánea del 09 de marzo de 2023; así mismo, no se evidenciaron soportes de la evaluación definitiva del primer semestre de 2022 y la evaluación del segundo semestre de 2022, presenta fecha del 09 de marzo de 2023; incumpliendo el Acuerdo 6176 de 2018 de la CNSC, art. 5° “Evaluación parcial del primer semestre. Corresponde al periodo comprendido entre el primero (1°) de febrero y el treinta y uno (31) de julio de cada año. La evaluación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento; Evaluación parcial del segundo semestre. Corresponde al periodo comprendido entre el primero (1°) de agosto y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente. La evaluación deberá producirse a más tardar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento (...) Las evaluaciones parciales eventuales deben producirse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, contados a partir del momento en que se presente la situación que las origina, con excepción de la ocasionada por cambio de evaluador, la cual se realizará antes del retiro de éste” y el Procedimiento Evaluación del Desempeño Laboral de Servidores de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba (GCO-GTH-P007. V4), políticas de operación, numeral 19 “Las fechas límite establecidas para cargar las evaluaciones del desempeño por parte de los evaluadores al aplicativo EDL establecido por la CNSC son: Evaluación de primer semestre: Corresponde al periodo comprendido entre el primero (1) de febrero y el treinta y uno (31) de julio de cada año. La evaluación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento; Evaluación de segundo semestre: Corresponde al periodo comprendido entre el primero (1) de agosto y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente. La evaluación deberá producirse a más tardar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento; Evaluaciones parciales eventuales: En las evaluaciones del primero como del segundo semestre, el evaluador deberá tener en cuenta el resultado de las evaluaciones parciales eventuales que se generen por las situaciones establecidas en el acuerdo No. CNSC – 2018000006176 de 2018, las cuales deben producirse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, contados a partir del momento en que se presente la situación que las origina, con excepción de la ocasionada por cambio de evaluador, la cual se realizará antes del retiro de éste”.
- Tres (3) funcionarios públicos, identificados con los números de documento 52278388, 51938703 y 53093019 presentan soportes de la evaluación del desempeño, correspondiente al primer semestre de la vigencia 2022, con

¹ Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba.

² Por lapso entra la última evaluación y el final del periodo

fechas de evaluación extemporánea, así: 14/02/2023, 21/02/2023 y 15/02/20223; incumpliendo el Acuerdo 6176 de 2018 de la CNSC, art. 5° “Evaluación parcial del primer semestre. Corresponde al período comprendido entre el primero (1°) de febrero y el treinta y uno (31) de julio de cada año. La evaluación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento” y el Procedimiento Evaluación del Desempeño Laboral de Servidores de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba (GCO-GTH-P007. V4), políticas de operación, numeral 19 “Las fechas límite establecidas para cargar las evaluaciones del desempeño por parte de los evaluadores al aplicativo EDL establecido por la CNSC son: Evaluación de primer semestre: Corresponde al período comprendido entre el primero (1) de febrero y el treinta y uno (31) de julio de cada año. La evaluación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento”.

7.1.2. Concertación y evaluación primer semestre, incluidas parciales eventuales (si las hubo) de la vigencia 2023.

Se realizó la verificación de la concertación y evaluación 2023, a una muestra aleatoria de 20 servidores públicos, evidenciando lo siguiente:

- No fue posible verificar la fecha en la que se concertaron los compromisos, comportamentales y funcionales, para la vigencia 2023, de los 20 servidores públicos seleccionados, por cuanto no se suministraron los soportes de dicha concertación, incumpliendo el Acuerdo 6176 de 2018³ de la CNSC, art. 2° “Fases. El proceso de Evaluación del Desempeño Laboral para el periodo anual y el periodo de prueba se desarrollará de acuerdo con las siguientes fases: Primera Concertación de Compromisos, segunda Seguimiento, tercera evaluaciones parciales y Cuarta calificación definitiva”, art. 3° “Concertación de Compromisos. Los compromisos deberán ser concertados por el evaluador y el evaluado dentro de los quince (15) días hábiles siguientes del inicio del periodo de evaluación anual o de la posesión del servidor en periodo de prueba, según corresponda.”; adicionalmente, dichas concertaciones no reposan en sus historias laborales, conforme a la verificación efectuada.
- El 25% de las evaluaciones revisadas de los servidores públicos, identificados con números de documento 35513829, 35494221, 52966502, 26427191 y 20369789, presentan soportes de evaluaciones parciales eventuales con ocasión de: Cambio de evaluador; lapso entra la última evaluación y el final del periodo, separación temporal del empleo por más de 30 días calendario y por cambio de empleo por traslado o reubicación; no obstante, sus calificaciones se encuentran al 100%, lo cual es incoherente, dado que el periodo evaluado no corresponde a la totalidad de la anualidad, por ende, debería ser proporcional al tiempo o número de días efectivamente laborados por el funcionario público, tal como lo establece el Acuerdo 6176 de 2018 de la CNSC, Anexo Técnico “Evaluaciones parciales eventuales en periodo anual y en periodo de prueba. Son aquellas que se generan por alguna de las causales mencionadas en el acuerdo y que corresponden a un porcentaje proporcional por el tiempo laborado por el evaluado” y el Procedimiento Evaluación del Desempeño Laboral de Servidores de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba (GCO-GTH-P007. V4), políticas de operación, numeral 18 “Las evaluaciones parciales eventuales que se presenten por las situaciones establecidas en el Acuerdo No. CNSC – 2018000006176 de 2018 y efectivamente se realicen, tendrán un valor porcentual correspondiente al avance obtenido en proporción a los días del periodo evaluado o de los efectivamente laborados. Cuando el servidor no haya laborado la totalidad del año, se calificarán los servicios correspondientes al periodo laboral, siempre y cuando éste sea superior a treinta (30) días calendario. Los periodos inferiores a este lapso serán calificados conjuntamente con el periodo siguiente”.
- Un (1) funcionario público, identificado con número de documento 79051983 presenta soportes de la evaluación del desempeño, correspondiente al primer semestre de la vigencia 2023, con fecha de evaluación extemporánea, 10/11/2023; tres (3) funcionarios públicos, identificados con números de documento 1013615254, 1032501622 y 35494221, no presentan soportes de la evaluación del desempeño, correspondiente al primer semestre de la vigencia 2023; un (1) funcionario público, identificado con número de documento 26427191, presenta soportes de la evaluación del desempeño parcial eventual, correspondiente al periodo del 01/02/2023 al 31/03/2023 y del primer semestre de la vigencia 2023, con fecha de evaluación extemporánea, 18/10/2023; Un (1) funcionario público, identificado con número de documento 20369789 presenta soportes de la evaluación del desempeño,

³ Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba.

correspondiente al primer semestre de la vigencia 2023, con fecha de evaluación del 28/06/2023, con corte al 22/06/2023, por ende se encuentra incompleta, dado que se encuentra pendiente por evaluar el período restante del 23/06/2023 al 31/07/2023; incumpliendo el Acuerdo 6176 de 2018 de la CNSC, art. 5° “Evaluación parcial del primer semestre. Corresponde al período comprendido entre el primero (1°) de febrero y el treinta y uno (31) de julio de cada año. La evaluación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento (...) Las evaluaciones parciales eventuales deben producirse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, contados a partir del momento en que se presente la situación que las origina, con excepción de la ocasionada por cambio de evaluador, la cual se realizará antes del retiro de éste” y el Procedimiento Evaluación del Desempeño Laboral de Servidores de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba (GCO-GTH-P007. V4), políticas de operación, numeral 19 “Las fechas límite establecidas para cargar las evaluaciones del desempeño por parte de los evaluadores al aplicativo EDL establecido por la CNSC son: Evaluación de primer semestre: Corresponde al período comprendido entre el primero (1) de febrero y el treinta y uno (31) de julio de cada año. La evaluación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento (...) Evaluaciones parciales eventuales: En las evaluaciones del primero como del segundo semestre, el evaluador deberá tener en cuenta el resultado de las evaluaciones parciales eventuales que se generen por las situaciones establecidas en el acuerdo No. CNSC – 2018000006176 de 2018, las cuales deben producirse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, contados a partir del momento en que se presente la situación que las origina, con excepción de la ocasionada por cambio de evaluador, la cual se realizará antes del retiro de éste”.

7.1.3. Capacitaciones y acompañamiento al personal en la evaluación del desempeño y emisión de informes vigencias 2022 y 2023.

- Se evidenció que, durante las vigencias 2022 y 2023, la Dirección de Gestión del Talento Humano a través del curso virtual “Inducción a la Secretaría Distrital de Gobierno” alojado en la plataforma Moodle de la entidad, ha realizado el proceso de capacitación en el tema de evaluación del desempeño, teniendo en cuenta que esta temática hace parte del contenido del mencionado curso, para el caso se suministraron como soportes los reportes de la plataforma, evidenciando que 222 servidores públicos han realizado el curso, con 99 para la vigencia 2022 y 123 para 2023.
- Se evidenció que en el sitio web⁴ se encuentran publicados los informes sobre la evaluación del desempeño vigencias 2020- 2021 (resultados obtenidos de la calificación definitiva del periodo anual u ordinario de la vigencia del 01 de febrero de 2020 al 31 de enero de 2021) y 2021-2022 (resultados obtenidos de la calificación definitiva del periodo anual u ordinario de la vigencia del 01 de febrero de 2021 al 31 de enero de 2022); sin embargo, no se encuentra publicado el informe que dé cuenta de los resultados obtenidos de la calificación definitiva del periodo anual u ordinario comprendido del 01 de febrero de 2022 al 31 de enero de 2023; por tanto no fue posible evidenciar el cumplimiento del Procedimiento Evaluación del Desempeño Laboral de Servidores de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba GCO-GTH-P007 V4, actividad 23 “Director de Gestión del Talento Humano presenta al Jefe de la Entidad, a más tardar el primer día hábil del mes de mayo del año siguiente al periodo evaluado, informe o informes consolidados de los resultados obtenidos en la calificación definitiva del desempeño laboral y análisis de las observaciones sobre el cumplimiento de los parámetros de calidad establecidos”.

7.2 Verificación Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos vigencias 2022 y 2023.

7.2.1. Verificación concertación y evaluación acuerdos de gestión de los gerentes públicos, vigencia 2022.

Se realizó la verificación de la concertación y evaluación de los acuerdos de gestión a la totalidad de gerentes públicos (18), incluidos los cambios de gerente, de la vigencia 2022, evidenciando lo siguiente:

- Para la vigencia 2022, la metodología adoptada por la secretaria Distrital de Gobierno, para concertar, realizar seguimiento y evaluar los Acuerdos de Gestión, se enmarcó en la metodología establecida por el Departamento

⁴ <https://www.gobiernobogota.gov.co/content/informes-evaluacion-del-desempeno>

Administrativo de la Función Pública⁵; así mismo, mediante Resolución Interna No. 671 del 21 de julio de 2022, se designaron los Pares de los gerentes públicos, que actuarán como evaluadores en el proceso de valoración del componente comportamental de los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos de la Secretaría Distrital de Gobierno, así:

Gerente Evaluado	Par Autorizado para Evaluar
Subsecretario de Gestión Institucional	Subsecretario de Gobernabilidad y Garantía de Derechos de los Derechos
Subsecretario de Gestión Local	Subsecretario de Gestión Institucional
Subsecretario de Gobernabilidad y Garantía de Derechos de los Derechos	Subsecretario de Gestión Local
Director Jurídico	Director para la Gestión Administrativa de Policía
Jefe Oficina de Asuntos Disciplinarios	Director Jurídico
Director de Relaciones Políticas	Jefe Oficina de Asuntos Disciplinarios
Director para la Gestión Administrativa Especial de Policía	Director de Relaciones Políticas
Director para la Gestión Políciva	Director de Gestión del Desarrollo Local
Director de Gestión del Desarrollo Local	Director para la Gestión Políciva
Director de Derechos Humanos	Director de Convivencia y Diálogo Social
Director de Convivencia y Diálogo Social	Director de Derechos Humanos
Subdirector de Asuntos Étnicos	Subdirector de Asuntos Religiosos y Libertad de Conciencia
Subdirector de Asuntos Religiosos y Libertad de Conciencia	Subdirector de Asuntos Étnicos
Director de Gestión del Talento Humano	Director de Contratación
Director de Tecnologías e Información	Director Administrativo
Director Financiero	Director de Gestión del Talento Humano
Director Administrativo	Director de Tecnologías e Información
Director de Contratación	Director Financiero

- El **38%** (7) de los gerentes públicos, no presentan soportes de concertación del Acuerdo de Gestión para la vigencia 2022, dos (2) de estos, en su lugar presentan la evaluación del Acuerdo de Gestión correspondiente a la vigencia 2021; adicionalmente seis (6) gerentes públicos presentan soportes de concertación 2022, con inconsistencias, por cuanto en algunos no es posible identificar la fecha exacta de concertación, otro no presenta fecha y en otro se indica la vigencia 2021, pero en las actividades se relaciona la vigencia 2022; incumpliendo la Ley 909, art. 50, numeral 1° “Una vez nombrado el gerente público, de manera concertada con su superior jerárquico, determinará los objetivos a cumplir” y el Decreto 1083 de 2015, art. 2.2.13.1.9 “*Términos de concertación y formalización del Acuerdo de gestión. En un plazo no mayor de cuatro (4) meses, contados a partir la fecha de la posesión en su cargo, el gerente público y su superior jerárquico concertarán y formalizarán el Acuerdo de Gestión, tiempo durante el cual desarrollará los aprendizajes y acercamientos necesarios para llegar a un acuerdo objetivo*”, dichos gerentes se relacionan a continuación:

- ⁵ Guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial del Departamento Administrativo de la Función Pública emitida en marzo 2020 - versión 3.

INFORME DE LEY Y/O SEGUIMIENTO

Dependencia	Nombre Gerente	Cargo	Fecha ingreso	Fecha salida	Concertación Acuerdo 2022
Dirección Jurídica	Germán Alexander Aranguren Amaya	DIRECTOR TÉCNICO 009_07	13/01/2020	03/07/2023	No se suministro
Dirección de Relaciones Políticas	Danilson Guevara Villabón	DIRECTOR TÉCNICO 009_07	15/03/2021		Se suministro evaluación de 2021
Dirección de Tecnologías e Información	Orlando Benavides Santacruz	DIRECTOR TÉCNICO 009_07	04/04/2022	10/10/2023	No se suministro
Dirección Financiera	Tatiana Piñeros Laverde	DIRECTOR TÉCNICO 009_07	06/02/2020	29/03/2022	No se suministró
Subsecretaría de Gestión Institucional	Ana María Aristizábal Osorio	SUBSECRETARIO DE DESPACHO 045_08	10/01/2020	08/09/2022	No se suministró
Dirección para la Gestión Policiva	Andrés Adolfo Márquez Penagos	DIRECTOR TÉCNICO 009_07	14/02/2020	15/12/2022	No se suministró
Dirección Administrativa Especial para la Policía	Andrés Felipe Cortés Restrepo	DIRECTOR TÉCNICO 009_07	14/01/2020	05/12/2022	Se suministro evaluación de 2021
Oficina de Asuntos Disciplinarios	Humberto Duarte García	JEFE OFICINA 006_07	06/04/2021		2022 (sin fecha exacta)
Dirección Administrativa	Luisa Fernanda Ramírez Feriz	DIRECTOR TÉCNICO 009_07	21/12/2020		2022 (sin fecha exacta)
Dirección de Contratación	Mauricio González Barrero	DIRECTOR TÉCNICO 009_07	9/11/2021		No presenta fecha
Dirección de Gestión del Talento Humano	Martha Liliana Soto Iguarán	DIRECTOR TÉCNICO 009_07	22/08/2019	07/09/2022	2021 (sin fecha exacta), pero las fechas de las actividades obedecen a la vigencia 2022
Subsecretaría de Gestión Local	José David Riveros Namen	SUBSECRETARIO DE DESPACHO 045_08	20/01/2020	23/06/2023	2022 (sin fecha exacta)
Dirección para la Gestión del Desarrollo Local	Manuel Augusto Calderón Ramírez	DIRECTOR TÉCNICO 009_07	26/06/2020		2022 (sin fecha exacta)

Fuente: Elaboración propia OCI 2023.

- El **100%** (18) de los gerentes públicos, no presentan soportes de seguimiento y evaluación del Acuerdo de Gestión para la vigencia 2022, incumpliendo la Ley 909, art. 50, numeral 3° *“El acuerdo de gestión será evaluado por el superior jerárquico en el término máximo de tres (3) meses después de acabar el ejercicio, según el grado de cumplimiento de los objetivos. La evaluación se hará por escrito y se dejará constancia del grado de cumplimiento de los objetivos”* y el Decreto 1083 de 2015, art. 2.2.13.1.10 *“Seguimiento. Los compromisos pactados en el acuerdo de gestión deberán ser objeto de seguimiento permanente por parte del superior jerárquico. De dicho seguimiento se dejará constancia escrita de los aspectos más relevantes que servirán de soporte para la evaluación anual del Acuerdo”*, art. 2.2.13.1.11 *“Evaluación. Al finalizar el período de vigencia del Acuerdo se deberá efectuar una valoración para determinar y analizar los logros en el cumplimiento de los compromisos y resultados alcanzados por el gerente público, con base en los indicadores definidos. El encargado de evaluar el grado de cumplimiento del acuerdo es el superior jerárquico, con base en los informes de planeación y control interno que se produzcan. La función de evaluar será indelegable y se llevará a cabo dejando constancia escrita, en un plazo no mayor de tres meses contado a partir de la finalización de la vigencia del Acuerdo”*.
- Se evidenció que, en el sitio web⁶ de la Secretaría Distrital de Gobierno, se encuentra publicada la relación de los Acuerdos de Gestión suscritos y evaluados para las vigencias 2020 y 2021; no obstante, para la vigencia 2022 se encuentra la concertación de los acuerdos, sin su respectiva evaluación; situación que denota debilidades en la actualización de la información sobre los acuerdos de gestión para consulta de los interesados.

7.2.2. Verificación concertación y avances acuerdos de gestión de los gerentes públicos, vigencia 2023.

Se realizó la verificación de la concertación y evaluación de los acuerdos de gestión a la totalidad de gerentes públicos, incluidos los cambios de gerente, de la vigencia 2023, para el caso se identificaron 20 Gerentes Públicos, teniendo en cuenta que se crearon dos (2) nuevas Subdirecciones⁷, evidenciando lo siguiente:

- Para la vigencia 2023, mediante Resolución Interna No. 217 del 23 de marzo de 2023, se adoptó el Sistema Distrital para la Gestión de Gerentes Públicos del Distrito Capital en la Secretaría Distrital de Gobierno, establecido en la Circular Conjunta No. 003 de 2023 de la Alcaldía Mayor de Bogotá, a partir del cual el proceso de concertación de compromisos y evaluación de los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos se efectúa a través del Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública - SIDEAP.
- Se encuentra pendiente la actualización de la Resolución Interna No. 671 del 21 de julio de 2022, por medio de la cual se designaron los Pares de los gerentes públicos, que actuarán como evaluadores en el proceso de valoración del componente comportamental de los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos de la Secretaría Distrital de Gobierno, con ocasión de la creación de los dos (2) nuevos cargos de gerencia pública, a saber: Subdirector de Asuntos para Comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Subdirector de Asuntos Indígenas y RROM.
- Se evidenció que, en el sitio web⁸ de la Secretaría Distrital de Gobierno, no se encuentran publicados los Acuerdos de Gestión suscritos para la vigencia 2023, con sus respectivas evaluaciones y/ seguimientos; situación que denota debilidades en la actualización de la información sobre los acuerdos de gestión para consulta de los interesados.
- El **15%** (3) de los gerentes públicos, no presentan soportes de concertación del Acuerdo de Gestión para la vigencia 2023; adicionalmente diez (10) gerentes públicos presentan soportes de concertación 2023, con inconsistencias, por cuanto en algunos no es posible identificar la fecha exacta de concertación, no cuentan con firmas y otros no presentan fecha; incumpliendo la Ley 909, art. 50, numeral 1° *“Una vez nombrado el gerente público, de manera concertada con su superior jerárquico, determinará los objetivos a cumplir”* y el Decreto 1083 de 2015, art. 2.2.13.1.5 *“Evaluación de la*

⁶ <https://www.gobiernobogota.gov.co/content/informes-evaluacion-del-desempeno>

⁷ Subdirección de Asuntos para Comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales
Subdirección de Asuntos Indígenas y RROM

⁸ <https://www.gobiernobogota.gov.co/content/informes-evaluacion-del-desempeno>

gestión gerencial. La evaluación de la gestión gerencial se realizará con base en los Acuerdos de Gestión, documentos escritos y firmados entre el superior jerárquico y el respectivo gerente público, con fundamento en los planes, programas y proyectos de la entidad para la correspondiente vigencia”, art. 2.2.13.1.9 “Términos de concertación y formalización del Acuerdo de gestión. En un plazo no mayor de cuatro (4) meses, contados a partir la fecha de la posesión en su cargo, el gerente público y su superior jerárquico concertarán y formalizarán el Acuerdo de Gestión, tiempo durante el cual desarrollará los aprendizajes y acercamientos necesarios para llegar a un acuerdo objetivo”, dichos gerentes se relacionan a continuación:

Dependencia	Nombre Gerente	Cargo	Fecha ingreso	Fecha salida	Concertación Acuerdo 2023
Oficina de Asuntos Disciplinarios	Humberto Duarte García	JEFE OFICINA 006_07	06/04/2021		No presenta fecha
Dirección Jurídica	Germán Alexander Aranguren Amaya	DIRECTOR TÉCNICO 009_07	13/01/2020	03/07/2023	No presenta fecha
Dirección Jurídica	Karina Paola Gómez Bernal	DIRECTOR TÉCNICO 009_07	17/07/2023		No se suministró
Dirección de Relaciones Políticas	Danilson Guevara Villabón	DIRECTOR TÉCNICO 009_07	15/03/2021		Junio de 2023 (sin fecha exacta y firma del Gerente)
Dirección de Tecnologías e Información	Orlando Benavides Santacruz	DIRECTOR TÉCNICO 009_07	04/04/2022	10/10/2023	Enero de 2023 (sin fecha exacta)
Dirección Financiera	Carmen de Jesús Aldana Gaviria	DIRECTOR TÉCNICO 009_07	13/09/2022		Enero de 2023 (sin fecha exacta)
Dirección de Contratación	Mauricio González Barrero	DIRECTOR TÉCNICO 009_07	9/11/2021		Enero de 2023 (sin fecha exacta)
Dirección de Gestión del Talento Humano	Henry David Ortiz Saavedra	DIRECTOR TÉCNICO 009_07	08/09/2022		2023 (sin fecha exacta)
Subsecretaría de Gestión Institucional	Martha Liliana Soto Iguarán	SUBSECRETARIO DE DESPACHO 045_08	07/09/2022		2023 (sin fecha exacta)
Subsecretaría de Gestión Local	José David Riveros Namen	SUBSECRETARIO DE DESPACHO 045_08	20/01/2020	23/06/2023	2023 (sin fecha exacta)
Subsecretaría de Gestión Local	Alfy Samile Rosas Sánchez	SUBSECRETARIO DE DESPACHO 045_08	28/06/2023		No se suministró
Dirección para la Gestión del Desarrollo Local	Manuel Augusto Calderón Ramírez	DIRECTOR TÉCNICO 009_07	26/06/2020		No presenta fecha

Fuente: Elaboración propia OCI 2023.

- El 55% (11) de los gerentes públicos, no presentan soportes de seguimiento y/o evaluación del Acuerdo de Gestión para la vigencia 2023, incumpliendo la Ley 909, art. 50, numeral 3° “El acuerdo de gestión será evaluado por el superior jerárquico en el término máximo de tres (3) meses después de acabar el ejercicio, según el grado de cumplimiento de objetivos. La evaluación se hará por escrito y se dejará constancia del grado de cumplimiento de los objetivos” y el Decreto 1083 de 2015, art. 2.2.13.1.10 “Seguimiento. Los compromisos pactados en el acuerdo de gestión deberán ser objeto de seguimiento permanente por parte del superior jerárquico. De dicho seguimiento se dejará constancia escrita de los aspectos más relevantes que servirán de soporte para la evaluación anual del Acuerdo”, art. 2.2.13.1.11 “Evaluación. Al finalizar el período de vigencia del Acuerdo se deberá efectuar una valoración para determinar y analizar los logros en el cumplimiento de los compromisos y resultados alcanzados por el gerente público, con base en los indicadores definidos. El encargado de evaluar el grado de cumplimiento del acuerdo es el superior jerárquico, con base en los informes de planeación y control interno que se produzcan. La función de evaluar será indelegable y se llevará a cabo dejando constancia escrita, en un plazo no mayor de tres meses contado a partir de la finalización de la vigencia del Acuerdo”. dichos gerentes se relacionan a continuación:

Dependencia	Nombre Gerente	Cargo	Fecha ingreso	Fecha salida	Seguimiento /Evaluación Acuerdo 2023
Oficina de Asuntos Disciplinarios	Humberto Duarte García	JEFE OFICINA 006_07	06/04/2021		No presenta avance
Dirección Jurídica	Germán Alexander Aranguren Amaya	DIRECTOR TÉCNICO 009_07	13/01/2020	03/07/2023	No presenta evaluación
Dirección de Relaciones Políticas	Danilson Guevara Villabón	DIRECTOR TÉCNICO 009_07	15/03/2021		No presenta avance
Dirección de Tecnologías e Información	Orlando Benavides Santacruz	DIRECTOR TÉCNICO 009_07	04/04/2022	10/10/2023	No presenta evaluación
Dirección Administrativa	Luisa Fernanda Ramírez Feríz	DIRECTOR TÉCNICO 009_07	21/12/2020		No presenta avance
Dirección Financiera	Carmen de Jesús Aldana Gaviria	DIRECTOR TÉCNICO 009_07	13/09/2022		No presenta avance
Dirección de Contratación	Mauricio González Barrero	DIRECTOR TÉCNICO 009_07	9/11/2021		No presenta avance
Dirección de Gestión del Talento Humano	Henry David Ortiz Saavedra	DIRECTOR TÉCNICO 009_07	08/09/2022		No presenta avance
Subsecretaría de Gestión Institucional	Martha Liliana Soto Iguarán	SUBSECRETARIO DE DESPACHO 045_08	07/09/2022		No presenta avance
Dirección para la Gestión del Desarrollo Local	Manuel Augusto Calderón Ramírez	DIRECTOR TÉCNICO 009_07	26/06/2020		No presenta avance
Subdirección de Asuntos de Libertad Religiosa, de	Andrés Felipe Arbeláez Vargas	SUBDIRECTOR TÉCNICO 068_06	28/01/2019		No presenta avance

Cultos y de Conciencia					
---------------------------	--	--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia OCI 2023.

7.2.3. Acompañamiento a los gerentes públicos para concertar, realizar seguimiento y evaluar sus acuerdos de gestión de las vigencias 2022 y 2023.

- Se evidenció que, durante las vigencias 2022 y 2023 la Oficina Asesora de Planeación dispuso en la Intranet, Sección MATIZ, para consulta y seguimiento por parte de los involucrados, la información sobre los planes de gestión establecidos para cada una de las vigencias, los cuales están alineados con los objetivos estratégicos establecidos en el Plan Estratégico Institucional y mediante radicado 20231300360793 del 11/10/2023 informó a esta oficina que *“para las vigencias 2022 y 2023 no recibió ninguna solicitud o requerimiento por parte de los Gerentes Públicos, ni de los evaluadores, ni de la Dirección de Gestión del Talento Humano relacionada con la solicitud de acompañamiento a la formulación de los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos”*.
- Se evidenció que, para la vigencia 2022 la Dirección de Gestión del Talento Humano, mediante correo electrónico del 10 de junio de 2022, invitó a los gerentes públicos y sus evaluadores a las capacitaciones sobre los acuerdos de gestión, realizada el 17 de junio de 2023; así mismo, mediante correo electrónico del 20 de febrero de 2023, invitó a los interesados a las capacitaciones sobre el uso de la herramienta del DASCD, para concertar y realizar seguimiento de los Acuerdos de Gestión, realizadas los días 21,22,23 y 24 de febrero de 2023.

8. Conclusiones

- Respecto a la Concertación y Evaluación del Desempeño de los empleados de carrera administrativa, en general, si bien, la Secretaría Distrital de Gobierno, ha adoptado el nuevo Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba, propuesto por la Comisión Nacional del Servicio Civil, que incluye el uso del aplicativo EDL, con sus respectivos formatos, para concertar, realizar seguimiento y evaluar los compromisos de los empleados públicos, se presentan debilidades en el diligenciamiento de los formatos, en el cumplimiento de los plazos establecidos para concertar y evaluar; así como en la consolidación de la información que soporta el cumplimiento de las directrices establecidas para evaluar a los empleados públicos de carrera administrativa.
- De igual manera, con respecto de la concertación y evaluación de los Acuerdos de Gestión de los gerentes públicos, si bien, para la vigencia 2022 la metodología y herramientas vigentes, para evaluar el desempeño de los gerentes públicos se fundamentó en la metodología establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP; por su parte para la vigencia 2023, dicha metodología fue ajustada y se adoptó el Sistema Distrital para la Gestión de Gerentes Públicos del Distrito Capital, a partir del cual el proceso de concertación de compromisos y evaluación de los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos se efectúa a través del Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública - SIDEAP, se presentan debilidades en el diligenciamiento de las herramientas establecidas, en el cumplimiento de los plazos establecidos para concertar y evaluar; así como en la consolidación de la información que soporta el cumplimiento de las directrices establecidas para evaluar a los gerentes públicos.

9. Recomendaciones

- ✓ Implementar las acciones necesarias con el fin de garantizar el cumplimiento de los términos establecidos para cada una de las fases (concertación, seguimiento y evaluación) que componen tanto la evaluación del desempeño laboral de los funcionarios de carrera administrativa, como de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos, en cumplimiento con la normativa y lineamientos internos vigentes.
- ✓ Implementar los mecanismos de control necesarios para garantizar que la información sobre las evaluaciones del desempeño de los funcionarios de carrera administrativa y de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos, se encuentre completa y cumpla con los criterios de calidad, integridad y disponibilidad, en todas sus fases, de conformidad con los lineamientos internos establecidos.
- ✓ Mantener actualizada la información en el sitio web sobre los resultados consolidados de la evaluación del desempeño de los funcionarios de carrera administrativa, como de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos, obtenidos para cada vigencia, garantizando la consulta permanente de los usuarios interesados.
- ✓ Brindar la asesoría y acompañamientos necesarios para que los funcionarios de carrera administrativa, en conjunto con sus superiores jerárquicos y comisiones evaluadoras (si las hay), realicen el seguimiento y evaluación del desempeño de forma correcta, en los instrumentos establecidos, particularmente para el caso de las evaluaciones parciales eventuales que se presenten, garantizando que los porcentajes de cumplimiento reportados sean acordes con los días efectivamente laborados, de conformidad con la normativa y lineamientos internos vigentes.
- ✓ Actualizar la Resolución Interna No. 671 del 21 de julio de 2022, por medio de la cual se designaron los Pares de los gerentes públicos, que actuarán como evaluadores en el proceso de valoración del componente comportamental de los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos de la Secretaría Distrital de Gobierno, en la que se incluyan los dos (2) nuevos cargos de gerencia pública creados en la vigencia 2023, a saber: Subdirector de Asuntos para Comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Subdirector de Asuntos Indígenas y RROM, con el fin de garantizar que se realice la evaluación de su gestión 2023, en el componente comportamental por parte de sus respectivos Pares.
- ✓ Continuar con el fortalecimiento de las estrategias de comunicación interna y capacitación, para fortalecer los conocimientos y competencias de personal, en los temas relacionados con evaluación del desempeño y acuerdos de gestión.

Cordialmente,

(ORIGINAL FIRMADO)

Elaborado por		Revisado y Aprobado por	
ROSA MARÍA BUITRAGO BARÓN Profesional Contratista Oficina de Control Interno.		LADY JOHANA MEDINA MURILLO Jefe Oficina de Control Interno.	
Fecha:	30 de noviembre de 2023	Fecha:	30 de noviembre de 2023