

REPÚBLICA DE COLOMBIA



CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.

MEMORANDO

PARA: Doctora EFVANNI PAOLA PALMARYNI PEÑARANDA  
Directora Financiera encargada de las Funciones de la Dirección  
Administrativa

DE: JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO

ASUNTO: INFORME DE SEGUIMIENTO ACUERDOS DE GESTION

De conformidad a lo establecido en el artículo No. 2 de la Ley 909 de 2004 sobre los Acuerdos de Gestión de los gerentes públicos, la Oficina de Control Interno presenta a su despacho, el informe de seguimiento al procedimiento del asunto en referencia.

Cordialmente,



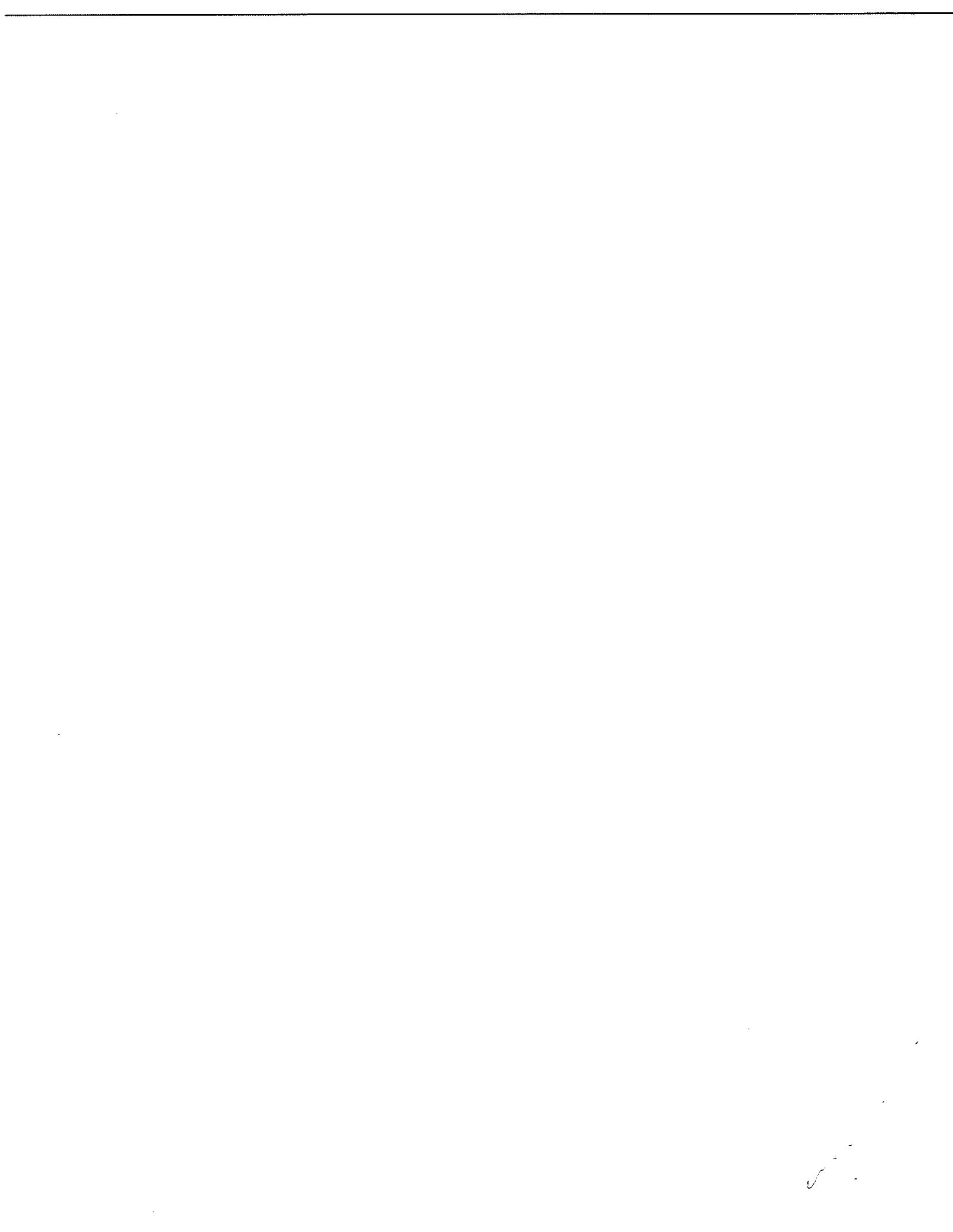
HITLER ROUSSEAU CHAVERRA OVALLE

28 Dic 2018  
10.48a

Anexo lo anunciado en tres folios.

Elaboró: Marcel Pedraza Avila, Secretario Ejecutivo 425-05





 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EI-PR002-FO1
	INFORME DE SEGUIMIENTO	VERSIÓN: 01
		FECHA: 11 MARZO 2013

### 1. OBJETO DE SEGUIMIENTO:

Hacer seguimiento a los acuerdos de gestión de los gerentes públicos, con el fin de medir la responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado.

### 2. FECHA DE SEGUIMIENTO

14 de diciembre de 2018

### 3. PROCESO / DEPENDENCIA

Talento Humano- Procedimiento de Carrera Administrativa

### 4. AUDITORES

Aura María Carrillo Vargas

### 5. AUDITADOS

María Emilsen Piratoba Fuquene

### 6. HALLAZGOS O EVIDENCIAS

La Oficina de Control Interno en cumplimiento a lo establecido en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004 sobre los Acuerdos de Gestión de los gerentes públicos los cuales se constituyen en uno de los instrumentos para medir la gestión y los resultados de los servidores públicos por el trabajo desarrollado.

Este instrumento de gestión es fundamental para el logro de los Intereses generales y de la efectiva prestación del servicio en cumplimiento de la función administrativa que le ha sido asignada.

Según los artículos 2.2.13.1.5 a 2.2.13.1.12 del Decreto 1083 de 2015, se establecen las etapas, responsables, términos para la formalización y seguimiento de los Acuerdos de Gestión.

El Departamento Administrativo de la Función Pública expidió la Guía metodológica para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos y la Circular No. 100-001-2017 del 11 de enero de 2017, donde modifica los criterios para desarrollar las



 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EI-PR002-FO1
	INFORME DE SEGUIMIENTO	VERSIÓN: 01
		FECHA: 11 MARZO 2013

etapas de los Acuerdos de Gestión: concertación, formalización, seguimiento y retroalimentación y evaluación de los compromisos del gerente público.

## 7. RESULTADOS DE SEGUIMIENTO

### 7.1 DIRECCIÓN JURÍDICA

#### 7.1.1 COMPROMISOS GERENCIALES

Revisada la Concertación, Seguimiento, Retroalimentación y Evaluación De Compromisos Gerenciales de la Dirección Técnico Jurídica, se encontró que de acuerdo con la Guía de la Función Pública en el numeral 1.1.2 “*Compromisos Gerenciales*” se deben concertarse mínimo tres compromisos y solo se concertaron dos.

De otra parte verificado el Plan de Acción de la vigencia 2018, se encontró que uno de los objetivos generales 2- Hacer Eficiente y Eficaz la función normativa y de control político, cuya estrategia 2.2 Depuración de la Producción Normativa, según los responsables corresponde a la Mesa Directiva y Gestión Jurídica y cuya actividad quedo establecido “*Dar Continuidad al proceso de la Depuración y Actualización Normativa de los Acuerdos del Distrito Capital, correspondiente a tres fases: 1- Revisión y Actualización de la depuración de 1954-2013; 2- Depuración de los Acuerdos 2014-2018; 3- Organización temática de los Acuerdos 1954-2018*”; no se evidencia que sobre esta actividad se haya establecido algún compromiso.

Así mismo se observa que no se concertaron los compromisos para la actividad No. 11 del Plan de Acción que establece “*Dar trámite al Proyecto de Acuerdo mediante el cual se modifica el Reglamento Interno del Concejo de Bogotá, D.C.*”

#### 7.1.2 INDICADOR

El indicador no permite efectuar una verificación cuantitativa objetiva donde se pueda evidenciar el cumplimiento de los compromisos gerenciales.

#### 7.1.3 FECHA INICIO – FIN



2

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EI-PR002-FO1
	INFORME DE SEGUIMIENTO	VERSIÓN: 01
		FECHA: 11 MARZO 2013

Según el anexo No. 1 del formato solo se evidencia la fecha de inicio, pero no la fecha final, lo que no nos permite evidenciar el lapso de tiempo.

#### 7.1.4 ACTIVIDADES

Se evidenció que no se estableció un mínimo de tres compromisos como lo sugiere la Guía de la Función Pública, tan solo concertó dos.

#### 7.1.5 OBSERVACIONES DEL AVANCE Y OPORTUNIDADES DE MEJORA

No se evidencian aspectos que permitan verificar las oportunidades de mejora en el cumplimiento de los compromisos.

#### 7.1.5 EVIDENCIAS

No se presenta la descripción breve del producto o actividad que muestre la evidencia, así como su ubicación de la misma, ya sea en medio físico o electrónico, que permita constatar la ejecución del compromiso.

#### 7.1.6 VALORACIÓN DE COMPETENCIAS

Según el anexo No. 2 no se evidencia la valoración de las competencias, las cuales deben ser valoradas de 1 a 5, que miden el desarrollo de las conductas esperadas, de acuerdo a los criterios de valoración.

#### 7.1.7 CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN

El anexo No. 3, no se evidencia la consolidación de la evaluación del Acuerdo de Gestión.

### 7.2 DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

#### 7.2.1 COMPROMISOS GERENCIALES

Teniendo en cuenta que los objetivos institucionales deben ir en concordancia con el Plan de Acción 2018 y deben estar relacionados con los compromisos de cada gerente público, se verificó las siguientes situaciones:



 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EI-PR002-FO1
	INFORME DE SEGUIMIENTO	VERSIÓN: 01 FECHA: 11 MARZO 2013

Se evidencia que los compromisos establecidos, están encaminadas a la gestión ante el Fondo Cuenta del Concejo de Bogotá, ante la Secretaría de Hacienda, la adquisición de bienes y servicios, pero no se tuvo en cuenta dentro de estos compromisos las actividades propias del Proceso de Talento Humano, como: la implementación del teletrabajo, Desarrollo de la contratación y presentación de un informe del estudio de cargas laborales, no fueron tenidas en cuenta para establecer los compromisos con el superior jerárquico, toda vez que estas actividades son inherentes al proceso de la Dirección Administrativa – Talento Humano.

Se evidenció que el Compromiso No. 2 en la actividad 36 del plan de acción *'Mantener actualizado el esquema de seguridad de los Concejales del Distrito Capital que se encuentren en situación de riesgo extraordinario o extremo y la actividad 37 del plan de acción "Gestionar ante el Fondo Cuenta -Concejo de Bogotá- de la Secretaria de Hacienda Distrital la Adquisición a título de compraventa vehículos con destino al parque automotor del Concejo de Bogotá"* y el Compromiso No. 3 de la Actividad 38 del Plan de Acción *"Gestionar ante el Fondo Cuenta -Concejo de Bogotá- de la Secretaria de Hacienda Distrital para Contratar el suministro e instalación de mobiliario y equipo de oficina para: fase 1 Presidencia, sótano y parqueadero (fase 3 Concejales, en este contrato no hay para ellos)"*, se establecieron en los acuerdos de gestión del Director Administrativo compromisos de actividades que son compartida su responsabilidad con la Dirección Financiera, según el Plan de Acción 2018, lo que no permitirá mostrar con claridad, cuál de las dos dependencias gestiona ante el Fondo Cuenta del Concejo de Bogotá- Secretaría de Hacienda dicho trámite, lo que indicaría que estos no son compromisos individuales.

Se evidenció que uno de los compromisos que se establecieron como el caso *"Gestionar ante el Fondo Cuenta -Concejo de Bogotá- de la Secretaria de Hacienda Distrital la Contratación de los estudios y diseños para la construcción del nuevo edificio del Concejo de Bogotá"*; según el Plan de Acción de la Resolución 529 de 2018, esta actividad No. 39 corresponde al proceso de la Dirección Financiera, por lo tanto el Director Administrativo no podría concertar compromisos con dicha actividad.

## 7.2.2 INDICADOR

El indicador no permite efectuar una verificación cuantitativa objetiva donde se pueda evidenciar el cumplimiento de los compromisos gerenciales.



2

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EI-PR002-FO1
	INFORME DE SEGUIMIENTO	VERSIÓN: 01
		FECHA: 11 MARZO 2013

### 7.2.3 FECHA INICIO – FIN

Según el anexo No. 1 del formato solo se evidencia la fecha de inicio, pero no la fecha final, lo que no nos permite evidenciar el lapso de tiempo.

### 7.2.4 ACTIVIDADES

Estas actividades que se presentaron en el anexo No. 1, deben ser revisadas en razón a que algunas de ellas su responsabilidad es compartida con otro proceso, además no se incluyeron actividades que son inherentes al proceso de Talento Humano como se evidenció en el punto 7.2.1.

### 7.2.5 OBSERVACIONES DEL AVANCE Y OPORTUNIDADES DE MEJORA

No se evidencian aspectos que permitan verificar las oportunidades de mejora en el cumplimiento de los compromisos.

### 7.1.7 EVIDENCIAS

No se presenta la descripción breve del producto o actividad que muestre la evidencia, así como su ubicación de la misma ya sea en medio físico o electrónico, que permita evidenciar la ejecución del compromiso.

### 7.1.8 VALORACIÓN DE COMPETENCIAS

Según el anexo No. 2 no se evidencia la valoración de las competencias, las cuales deben ser valoradas de 1 a 5, que miden el desarrollo de las conductas esperadas, de acuerdo a los criterios de valoración.

### 7.2.8 CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN

El anexo No. 3, no se evidencia la consolidación de la evaluación del Acuerdo de Gestión.



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EI-PR002-FO1
	INFORME DE SEGUIMIENTO	VERSIÓN: 01
		FECHA: 11 MARZO 2013

## 7.2 DIRECCIÓN FINANCIERA

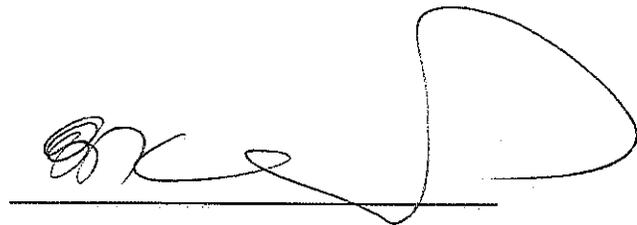
Se evidenció que debido a que el cargo de la Dirección Financiera fue ocupado hasta el mes de agosto, en el momento de hacer el seguimiento el Directivo no tiene los seis meses de vinculación cumplidos para hacer la evaluación; no obstante se verifica los compromisos establecidos, los cuales tienen relación con el Plan de Acción Institucional.

## 8. CONCLUSIÓN

Se requiere que el proceso de Talento Humano realice una revisión de los formatos de evaluación de los Acuerdos de Gestión y se realice una evaluación completa de acuerdo con lo evidenciado en el seguimiento.



Auditor Líder



Jefe Oficina de Control Interno

