

MEMORANDO



OCI

20221350227433

Información Pública

Al responder cite este número

FECHA: Bogotá D.C., junio 29 de 2022

PARA: **Diego Sanchez Fonseca**
Director General

DE: Jefe Oficina de Control Interno

REFERENCIA: Informe de seguimiento de la Evaluación del Desempeño Laboral y Acuerdos de Gestión.

Respetado ingeniero Diego:

Reciba un cordial saludo. En cumplimiento del Decreto 648 de 2017 y el Decreto 807 de 2019, en relación con el destinatario principal de los informes de auditoría, seguimientos y evaluaciones, se remite el “*Informe de Seguimiento de la Evaluación del Desempeño Laboral y los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos del IDU*”, el cual fue elaborado, por la Oficina de Control Interno, de acuerdo con el Plan Anual de Auditoría 2022.

Este documento se informa a la Oficina Asesora de Planeación, la Subdirección General de Gestión Corporativa, la Dirección Técnica Administrativa y Financiera y la Subdirección Técnica de Recursos Humanos.

Cualquier información adicional, con gusto será atendida.

Cordialmente,



Ismael Martínez Guerrero

Jefe Oficina de Control Interno

Firma mecánica generada en 29-06-2022 11:07 AM

1

Este documento está suscrito con firma mecánica autorizada mediante Resolución No. 400 de marzo 11 de 2021

MEMORANDO



OCI

20221350227433

Información Pública

Al responder cite este número

Anexos: INFORME EDL Y ACUERDOS-CON-COPIA}

2

Este documento está suscrito con firma mecánica autorizada mediante Resolución No. 400 de marzo 11 de 2021



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

INFORME DE SEGUIMIENTO A LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL – EDL Y A LOS ACUERDOS DE GESTIÓN 2021/2022

1. OBJETIVO

Realizar seguimiento a la Evaluación del Desempeño Laboral – EDL, periodo 2021-2022, a la concertación de compromisos para el periodo 2022-2023, a la evaluación de los Acuerdos de Gestión para el periodo 2021 y a la suscripción de los compromisos gerenciales correspondiente a los Acuerdos de Gestión para el año 2022, del personal de planta del Instituto de Desarrollo Urbano, a fin de identificar aspectos que contribuyan al mejoramiento continuo de esta actividad en la entidad.

2. ALCANCE

Verificación de la documentación asociada a la Evaluación del Desempeño Laboral EDL del personal de carrera administrativa correspondiente al periodo comprendido entre el 01/02/2021 y el 31/01/2022, concertación de compromisos laborales para el periodo comprendido entre 2022-2023 (Formato de Concertación), la evaluación de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos para el año 2021 (Formato FO-TH-01 anexos 1 y 2) y la suscripción de los compromisos gerenciales de los acuerdos de gestión (Formato FO-TH-01) para 2022 con corte al 31/05/2022.

3. MARCO NORMATIVO

- 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*”.
- Acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018 “*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*”.

4. RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO REALIZADO

Con el fin de precisar el alcance de este ejercicio, es pertinente informar que el desarrollo del seguimiento se dividió en dos partes, la primera, asociada a la Evaluación del Desempeño Laboral – EDL para los funcionarios de carrera

administrativa y la segunda, referida a los Acuerdos Gerenciales, para los funcionarios de libre nombramiento que señala la Ley, tal como se detalla a continuación:

4.1 Evaluación del Desempeño Laboral

Una vez revisado los resultados del informe de Evaluación del Desempeño Laboral periodo anual 2021-2022 con corte al 31 de enero de 2022, realizado por la Subdirección Técnica de Recursos Humanos-STRH, se identificó que los cargos reportados de la planta de personal del IDU son 566 (Acuerdo 7 del IDU – 2021 "*Por el cual se modifica la planta de empleos del Instituto de Desarrollo Urbano – IDU y se dictan otras disposiciones*"), de los cuales, 516 pertenecen a cargos de carrera administrativa y 50 a cargos de libre nombramiento y remoción. Cabe resaltar que, de los 516 cargos restantes, 325 ostentan derechos de carrera, los cuales son sujetos de la evaluación anual u ordinaria.

Se evidenció que la Subdirección Técnica de Recursos Humanos – STRH, realizó actividades de acompañamiento, asesoría y capacitación a los servidores públicos de la entidad, con respecto a la Evaluación del Desempeño Laboral 2021-2022, como se describe a continuación:

- **Socialización Sistema Tipo EDL - Comunicaciones Internas:** mediante el correo edl@idu.gov.co, se divulgaron 8 piezas gráficas de comunicación alusivas a todo el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral, las mismas incluían recordatorios de fechas límite, agenda para realizar acompañamiento por parte del equipo EDL, documentos de referencia y actos administrativos, las cuales pueden ser consultadas en el aplicativo web de la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC: EDL APP <https://edl.cnsc.gov.co>, tal como lo dispone la CNSC.
- Así mismo, para este año, se implementó el micrositio denominado "*Evaluación de la Gestión de la Gente IDU*", el cual contiene toda la información relacionada con las evaluaciones de los servidores de planta como la Evaluación del Desempeño Laboral, la Evaluación de la Gestión de los Empleados Provisionales y la Evaluación de los Acuerdos de Gestión, el cual se encuentra disponible en el link:

<https://sites.google.com/idu.gov.co/evaluaciondelagestiongenteidu>

Con base en lo anterior, se tomó una muestra de 20 historias laborales, equivalente al 6% de los cargos calificables de carrera administrativa, susceptibles de aplicar la evaluación, distribuidos así: 12 cargos del nivel profesional (6 especializados y 6 universitarios), 4 cargos del nivel técnico y 4 cargos del nivel asistencial. A

2

Este documento está suscrito con firma mecánica autorizada mediante Resolución No. 55548 de julio 29 de 2015

continuación, se presentan los resultados de la revisión de los diferentes aspectos de la EDL, teniendo en cuenta que el Acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018, modificó la elaboración manual de formatos por el sistema digital en línea, el cual obliga a que la información general, las evidencias y las competencias comportamentales, se diligencien ajustados a los parámetros establecidos y previo a la impresión del formato de calificación definitiva.

De acuerdo con la remisión de información realizada por la STRH, el 14 de junio de 2022, en el archivo https://drive.google.com/drive/folders/1MXeEFqPJ5IrWl8WVLQxghS7lc0w_SMcx?usp=sharing, con los documentos de la Información general de los evaluados, las evidencias, así como la calificación de competencias comportamentales, se encuentran en el aplicativo al cual acceden tanto evaluadores como evaluados y sirven de base para producir el único formato imprimible que es la calificación final, de conformidad con lo establecido en el artículo 22 del Acuerdo 617 de 2018, que al respecto señala: "(...) Se utilizarán los medios o instrumentos que defina la Comisión Nacional del Servicio Civil".

Formato Calificación Definitiva: se evidenció la existencia y correcto diligenciamiento de los diferentes campos del formato para los 20 funcionarios de la muestra seleccionada, con base en los registros de la historia laboral y calificación definitiva aportados por la STRH. Los formatos se encuentran debidamente firmados por los funcionarios y sus jefes inmediatos. Para el caso de los 20 funcionarios seleccionados, los formatos fueron enviados mediante memorando y presentados oportunamente.

De acuerdo con información suministrada por la STRH, de los 325 funcionarios sujetos de evaluación, con corte 31/01/2022, se realizó evaluación de desempeño laboral a 320 funcionarios, correspondiente al 98.46%. Los cinco casos no evaluados corresponden a dos casos reportados a la mesa de ayuda de la CNSC por fallas en el aplicativo, un servidor del nivel técnico operativo que hacía parte de la Subdirección Técnica de Presupuesto y Contabilidad, se retiró con ocasión de su jubilación, un servidor del nivel profesional que hacía parte de la Subdirección Técnica de Seguimiento a Estudios y Diseños, que renunció a partir del 1 de febrero de 2022, (teniendo en cuenta que, al presentar su renuncia, el servidor pierde sus derechos de carrera administrativa, la evaluación del Desempeño Laboral no cumple con el objetivo de la permanencia en el servicio, por tanto, no se requiere la aplicación de la Evaluación del Desempeño Laboral) y un servidor del nivel asistencial que hacía parte de la Subdirección Técnica de Recursos Físicos, al cual le fue declarado el abandono del cargo, mediante acto administrativo en diciembre de 2021.

De acuerdo con la información registrada en el “Informe de resultados de Evaluación del desempeño laboral, periodo anual ordinario del 01 de febrero de 2021-31 de enero de 2022”, elaborado por la STRH, el 99.68 % de los funcionarios (319), se ubicaron en el nivel sobresaliente y el 0.32 % en nivel satisfactorio (1 funcionario).

Por otro lado, de las 20 historias laborales revisadas, se evidenció que el 100% de los funcionarios suscribieron sus compromisos laborales para el periodo 2022 – 2023 en el nuevo formato del Acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018, dentro de los términos establecidos en dicho Acuerdo.

Con base en información suministrada por la STRH y la muestra seleccionada de los 20 funcionarios con derechos de carrera, se suscribieron los compromisos laborales para el periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2022 al 31 de enero de 2023 en el aplicativo EDL-APP de la plataforma dispuesta por la Comisión Nacional de Servicio Civil-CNSC, atendiendo lo dispuesto en el Acuerdo 617 de 2018.

4.2 Acuerdos de Gestión

De acuerdo con la solicitud realizada por la Oficina de Control Interno, relacionada con los formatos de evaluación 2021 y suscripción de compromisos gerenciales para 2022, la Subdirección Técnica de Recursos Humanos – STRH atendió este requerimiento mediante correo electrónico del 14 de junio de 2022. De la revisión realizada, se identificó lo siguiente:

AÑO 2021

- Para 2021, el IDU contó con 32 directivos, hasta el 30/09/2021 y a partir del 1/10/2021 con 36 directivos por Acuerdo 7 del IDU – 2021 “*Por el cual se modifica la planta de empleos del Instituto de Desarrollo Urbano – IDU y se dictan otras disposiciones*”, con las siguientes novedades:

1. DIRECCIÓN GENERAL (No aplica la suscripción de acuerdo de gestión)
2. OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN (Empleo Nivel Asesor)
3. OFICINA DE CONTROL INTERNO (Periodo Fijo)
4. OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES (Empleo Nivel Asesor)
5. OFICINA DE COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL (cargo nuevo)
6. OFICINA DE GESTIÓN AMBIENTAL (cargo nuevo)
7. SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE ESTRUCTURACIÓN DE PROYECTOS (cargo nuevo)
8. SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE SEGUIMIENTO Y ESTUDIOS Y DISEÑOS (cargo nuevo)
9. SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE CONSERVACIÓN DEL SUBSISTEMA VIAL (Servidor de Carrera Encargado)

10. SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE RECURSOS HUMANOS (Servidor de Carrera Encargado)
11. SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE RECURSOS TECNOLÓGICOS (Vinculada en diciembre 2021)

Por tanto, a los once cargos descritos anteriormente, no les aplicaba la normatividad objeto de este seguimiento.

- De los 25 gerentes públicos responsables por Acuerdos de Gestión, se evidenció que los 25 directivos enviaron con memorando a la STRH el formato de evaluación debidamente diligenciado, correspondiente a 2021, cumpliendo con lo ordenado legalmente.

AÑO 2022

- Para 2022, el IDU cuenta con 36 directivos, de los cuales existen seis cargos a los cuales no les aplica la normatividad objeto de este seguimiento (Director General, Jefe de la Oficina Asesora de Planeación, Jefe de la Oficina Asesora de Comunicaciones y Jefe de la Oficina de Control Interno) y dos directivos en encargo (Subdirección Técnica de Recursos Humanos y Subdirección Técnica de Conservación del Subsistema Vial). De esta manera, a 30 gerentes públicos les aplicaba la suscripción de los acuerdos de gestión 2022 con corte al 31/05/2022. De conformidad con la información presentada por la STRH, se evidenció que se remitieron copia de los acuerdos suscritos, debidamente diligenciados por los responsables de los mismos.

En consideración de lo anterior, con corte al 31 de mayo de 2022, se presenta la distribución y cumplimiento del requerimiento, conforme al formato FO-TH-01 versión 7, en la siguiente tabla:

Tabla N° 1 Evaluación Acuerdos 2021 y Suscripción Acuerdos 2022

DEPENDENCIA	EVALUACIÓN ACUERDO 2021	SUSCRIPCIÓN ACUERDO 2022	OBSERVACIÓN
DIRECCIÓN GENERAL	N/A	N/A	
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	N/A	N/A	
OFICINA DE ATENCIÓN AL CIUDADANO – RELACIONAMIENTO Y SERVICIO A LA CIUDADANÍA	SI	SI	
OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO	SI	SI	

DEPENDENCIA	EVALUACIÓN ACUERDO 2021	SUSCRIPCIÓN ACUERDO 2022	OBSERVACIÓN
OFICINA DE CONTROL INTERNO	N/A	N/A	
OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES	N/A	N/A	
OFICINA DE COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL	N/A	SI	
OFICINA DE GESTIÓN AMBIENTAL	N/A	SI	
SUBDIRECCIÓN GENERAL DE DESARROLLO URBANO	SI	SI	
DIRECCIÓN TÉCNICA ESTRATÉGICA – INTELIGENCIA DE NEGOCIO E INNOVACIÓN	SI	SI	
DIRECCIÓN TÉCNICA DE PROYECTOS	SI	SI	
SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE ESTRUCTURACIÓN DE PROYECTOS	N/A	SI	
SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE SEGUIMIENTO Y ESTUDIOS Y DISEÑOS	N/A	SI	
DIRECCIÓN TÉCNICA DE PREDIOS	SI	SI	
SUBDIRECCIÓN GENERAL DE INFRAESTRUCTURA	SI	SI	
DIRECCIÓN TÉCNICA DE CONSTRUCCIONES	SI	SI	
SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE EJECUCIÓN SUBSISTEMA VIAL	SI	SI	
SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE EJECUCIÓN SUBSISTEMA TRANSPORTE	SI	SI	
DIRECCIÓN TÉCNICA DE MANTENIMIENTO – CONSERVACIÓN DE LA INFRAESTRUCTURA	SI	SI	
SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE MANTENIMIENTO – CONSERVACIÓN SUBSISTEMA VIAL	ENCARGO	ENCARGO	En el cargo se encuentra nombrado un funcionario de carrera administrativa, por cuanto no aplica la suscripción del acuerdo de gestión.
SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE MANTENIMIENTO – CONSERVACIÓN SUBSISTEMA TRANSPORTE	SI	SI	
DIRECCIÓN TÉCNICA DE ADMINISTRACIÓN DE INFRAESTRUCTURA	SI	SI	
SUBDIRECCIÓN GENERAL JURÍDICA	SI	SI	
DIRECCIÓN TÉCNICA DE GESTIÓN CONTRACTUAL	SI	SI	
DIRECCIÓN TÉCNICA DE GESTIÓN JUDICIAL	SI	SI	

DEPENDENCIA	EVALUACIÓN ACUERDO 2021	SUSCRIPCIÓN ACUERDO 2022	OBSERVACIÓN
DIRECCIÓN TÉCNICA DE PROCESOS SELECTIVOS	SI	SI	
SUBDIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN CORPORATIVA	SI	SI	
DIRECCIÓN TÉCNICA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	SI	SI	
SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE PRESUPUESTO Y CONTABILIDAD	SI	SI	
SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE RECURSOS FÍSICOS	SI	SI	
SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE RECURSOS HUMANOS	ENCARGO	ENCARGO	En el cargo se encuentra nombrado un funcionario de carrera administrativa, por cuanto no aplica la suscripción del acuerdo de gestión.
SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE RECURSOS TECNOLÓGICOS	N/A	SI	
SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE TESORERÍA Y RECAUDO	SI	SI	
DIRECCIÓN TÉCNICA DE APOYO A LA VALORIZACIÓN	SI	SI	
SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE OPERACIONES	SI	SI	
SUBDIRECCIÓN TÉCNICA JURÍDICA Y DE EJECUCIONES FISCALES	SI	SI	
TOTAL DE ACUERDOS EVALUADOS/SUSCRITOS	25	30	

Fuente: Información suministrada por correo de la STRH - Elaboración propia OCI.
N/A por normatividad

- Se evidenció que 25 directivos presentaron la evaluación del acuerdo de gestión 2021, en debida forma.
- Tanto la evaluación de los acuerdos de gestión 2021, como los compromisos gerenciales 2022, fueron remitidos mediante memorando a la STRH, conforme a lo reglamentado.
- Se evidenció que los documentos enviados y revisados se encontraban firmados y contaban con información asociada a la fecha de suscripción y evaluación de los acuerdos, porcentaje de logro de las metas definidas, entre otras variables.

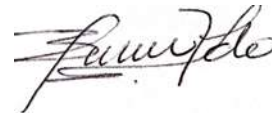
Es de anotar que la Oficina de Control Interno realizó la verificación de registros de los gerentes públicos, en los archivos digitales suministrados por la STRH, los cuales se mantienen y se les brinda el trato como documentos de información pública clasificada según la Circular N° 6 de 2019.

5. RECOMENDACIONES

- Mantener los niveles de divulgación y la permanente comunicación sobre el tema, con el propósito de socializar la normatividad y responsabilidades aplicables en el ejercicio de Evaluación del Desempeño Laboral de los funcionarios de carrera administrativa y los directivos IDU.
- Conservar los archivos digitalizados de los acuerdos de gestión, (seguimiento semestral, evaluaciones y concertación), situación que permite una ágil consulta y verificación.



ISMAEL MARTÍNEZ GUERRERO
Jefe de Control Interno



FERNANDO GARAVITO GUERRA
Profesional Especializado OCI

Fecha: 29 de junio de 2022