

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL</p>	<p>PROCESO AUDITORÍA Y CONTROL</p> <p>FORMATO INFORME DE SEGUIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO</p>	Código: FOR-AC-004
		Versión: 1
		Fecha: Memo I2020011695 – 23/04/2020
		Página 1 de 18

## NOMBRE DEL SEGUIMIENTO

Seguimiento al cumplimiento de la suscripción, seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos de la SDIS para la vigencia 2019.

## FECHA EN LA QUE SE REALIZA EL SEGUIMIENTO

30/06/2020

## INTRODUCCIÓN

En cumplimiento del Plan Anual de Auditoría vigencia 2020, aprobado por el Comité Institucional de Coordinación del Sistema de Control Interno en sesión ordinaria del 27 de enero de 2020, se incluyó el seguimiento al cumplimiento de la suscripción, seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos de la SDIS para la vigencia 2019, con el objeto de verificar si la Secretaría Distrital de Integración Social – SDIS - cumple con la normativa legal vigente al respecto.

## OBJETIVO

Verificar las etapas de concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de los acuerdos de gestión suscritos por los gerentes públicos, de acuerdo con el procedimiento y la normativa legal vigente.

## ALCANCE

Se evaluaron las etapas de concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos vinculados a la entidad durante la vigencia 2019.

## MARCO LEGAL

- 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 las que modifiquen o reglamenten.
- Ley 1712 de 2014, por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública y las que modifiquen o reglamenten.
- Decreto 607 de 2007 por el cual se determina el objeto, la estructura organizacional y funciones de la Secretaría Distrital de Integración Social y aquellos que lo modifiquen.
- Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos - Acuerdos de Gestión-Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Procedimiento Interno Acuerdos de Gestión, código: PCD-TH-005, versión 6, adoptado bajo Circular 011 de 11/04/2017, versión vigente durante 2019.
- La demás normativa aplicable al objeto del seguimiento.

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL	<b>PROCESO AUDITORÍA Y CONTROL</b>  <b>FORMATO INFORME DE SEGUIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>	Código: FOR-AC-004
		Versión: 1
		Fecha: Memo I2020011695 – 23/04/2020
		Página 2 de 18

## METODOLOGÍA

Con el fin de verificar las etapas de concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de los acuerdos de gestión suscritos por los gerentes públicos de la Secretaría Distrital de Integración Social durante la vigencia 2019, de acuerdo con la normativa legal vigente y el procedimiento interno de la entidad, se desarrollaron las siguientes actividades:

- Se realizaron reuniones de planeación y avance de la ejecución del seguimiento con el equipo de la Oficina de Control Interno – OCI designado, de acuerdo al Plan Anual de Auditoría – PAA- de la presente vigencia y el jefe de la OCI, en las siguientes fechas:
  - 04 de marzo de 2020, 10 de marzo de 2020, 13 de marzo de 2020, 19 de marzo de 2020 y 25 de marzo de 2020.
- Mediante radicado I2020008609 del 13 de marzo de 2020, se comunicó a la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano el inicio del seguimiento y se solicitó información para la determinación de la muestra.

El tamaño de la muestra fue tomado bajo la metodología de muestreo probabilístico aleatorio simple para poblaciones finitas, con un universo de cuarenta y ocho (48) acuerdos de gestión suscritos por los gerentes públicos de la SDIS durante la vigencia 2019<sup>1</sup>, arrojando una muestra de dieciséis (16) acuerdos de gestión, generando un nivel de confianza del 90% y error máximo de estimación del 10%. (Ver imagen 1).

Imagen 1 cálculo de la muestra

CÁLCULO DE LA MUESTRA	
<b>Seguimiento a la suscripción, seguimiento y evaluación de los acuerdos de Gestión.</b>	
Proceso:	Proceso de Gestión del Talento Humano SDIS
Sujeto ó Punto de Control:	Acuerdos de Gestión suscritos por los Gerentes Públicos de la SDIS.
Cálculo de la muestra para:	Acuerdos de Gestión suscritos por los Gerentes Públicos de la SDIS para la vigencia 2019
Período Evaluado:	1 de enero al 31 de diciembre de 2019
Preparado por:	Equipo de Seguimiento
Fecha:	11/04/2020
<b>INGRESO DE PARÁMETROS</b>	
Tamaño de la Población (N)	48
Error Muestral (E)	10%
Proporción de Éxito (P)	10%
Nivel de Confianza	90%
Nivel de Confianza (Z) (1)	1,645
<b>TAMAÑO DE LA MUESTRA</b>	
Fórmula:	24
Muestra Óptim:	16
<p><b>Formula para poblaciones infinitas</b></p> $n = \frac{z^2 * P * Q}{E^2}$ <p><b>Formula para poblaciones finitas</b></p> $n = \frac{P * Q * z^2 * N}{N * E^2 + z^2 * P * Q}$	
<p>Z= Valor de la distribución normal estándar de acuerdo al nivel de confianza            E= Error de muestreo (precisión)            N= Tamaño de la Población            P= Proporción estimada            Q= 1-P</p>	

Fuente: metodología de muestreo probabilístico aleatorio simple para poblaciones finitas.

<sup>1</sup> Se trabajó bajo el entendido de 48 gerentes públicos acorde a la estructura del Decreto 607 de 2007 y la información suministrada por la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano mediante Memorando RAD: I2020009074 del 18 de marzo de 2020 y correo del 27 de marzo.

	<b>PROCESO AUDITORÍA Y CONTROL</b>  <b>FORMATO INFORME DE SEGUIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>	Código: FOR-AC-004
		Versión: 1
		Fecha: Memo I2020011695 – 23/04/2020
		Página 3 de 18

Una vez determinado el tamaño de la muestra a evaluar, se consideraron los siguientes criterios para la elección de los acuerdos de gestión:

- Los gerentes públicos que tuvieran a su cargo la ordenación de gasto en la entidad durante la vigencia 2019 y más de 150 contratos de prestación de servicios suscritos bajo supervisión durante esa vigencia, situación que se verificó en el listado de contratos de prestación de servicios de la SDIS, estableciendo lo siguiente:

Tabla 1

CARGO QUE ES ORDENADOR DE GASTO	No. CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS SUSCRITOS BAJO ESE CARGO EN 2019	¿PRIORIZADO PARA SEGUIMIENTO?
Subsecretario (a) de Despacho	112	No
Director(a) Territorial	186	Si
Director(a) de Nutrición y Abastecimiento	156	Si
Director(a) de Análisis y Diseño Estratégico	214	Si
Director(a) de Gestión Corporativa	450	Si
Director(a) Poblacional	7362	Si

Fuente: elaboración equipo de seguimiento Oficina de Control Interno con información tomada de base de datos Subdirección de Contratación SDIS – correo del 21 de enero de 2020.

En lo que respecta al nivel de subdirectores técnicos, se tuvo en cuenta la cantidad de Subdirecciones de cada Dirección, para elegir un número de acuerdos de gestión a verificar por cada dirección, así:

Tabla 2

DIRECCIÓN	TOTAL, SUBDIRECCIONES A SU CARGO	TOTAL, SUBDIRECCIONES PARA MUESTRA
Dirección Territorial	18	4
Dirección de Gestión Corporativa	4	2
Dirección de Análisis y Diseño Estratégico	3	1
Dirección de Nutrición y Abastecimiento	2	1
Dirección Poblacional	6	3

Fuente: elaboración equipo de seguimiento Oficina de Control Interno con información tomada del organigrama institucional publicado en la página web.

Es así que, para determinar los cargos de subdirectores que harían parte de la muestra y teniendo en cuenta el número de subdirecciones por cada dirección, se tuvo en cuenta los nombrados en las vigencias 2016, 2017 y 2018, para el caso de la Subdirección para la Adulthood, si bien, el nombramiento del subdirector se surtió el 30/01/2019, se incluyó dentro de la muestra teniendo en cuenta que ésta subdirección, lideró un tema sensible y estratégico de la ciudad, como es el de habitabilidad en calle en el 2019, por lo tanto la muestra de subdirectores, se determinó de la siguiente manera:

	<b>PROCESO AUDITORÍA Y CONTROL</b>  <b>FORMATO INFORME DE SEGUIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>	Código: FOR-AC-004
		Versión: 1
		Fecha: Memo I2020011695 – 23/04/2020
		Página 4 de 18

Tabla 3

DIRECCIÓN	SUBDIRECTORES PARA MUESTRA	FECHA DE NOMBRAMIENTO	¿PRIORIZADO PARA SEGUIMIENTO?
Dirección Territorial	Subdirector para la Gestión Integral Local	22/11/2017	Si
	Subdirector Local Bosa	26/07/2017	Si
	Subdirector Local Usaquén	05/12/2018	Si
	Subdirector Local Fontibón	01/08/2016	Si
Dirección de Gestión Corporativa	Subdirector de Plantas Físicas	01/10/2015	Si
	Subdirector de Gestión y Desarrollo del Talento Humano	01/04/2016	Si
Dirección de Análisis y Diseño Estratégico	Subdirector de Investigación e Información	17/05/2018	Si
Dirección de Nutrición y Abastecimiento	Subdirector de Abastecimiento	19/10/2018	Si
Dirección Poblacional	Subdirector para la Familia	12/09/2018	Si
	Subdirector para la Adultez	30/01/2019	Si
	Subdirector para la Vejez	15/06/2018	Si

Fuente: Elaboración equipo de seguimiento Oficina de Control Interno

3. Se realizó revisión de los siguientes documentos:

- Procedimiento Acuerdos de Gestión - código PCD-TH-005, versión 6, adoptado mediante la Circular 011 de 11/04/2017 y su documentación asociada: formato Concertación, Seguimiento, Retroalimentación y Evaluación de Acuerdos de Gestión, código FOR-TH-022, versión 0 del 31/03/2017, Instructivo Concertación de Acuerdos de Gestión, código: INS-TH-001, versión 6, adoptado con memorando INT 64674 - 06/12/2017 y Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos, Acuerdos de Gestión del Departamento Administrativo de la Función Pública de enero de 2017.
- Respuestas presentadas por la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano a las solicitudes de información realizadas por la Oficina de Control Interno.
- Acuerdos de Gestión entregados por la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano conforme a la muestra para el seguimiento.

4. Elaboración de matriz de verificación (documento no controlado) para realizar el seguimiento de los acuerdos de gestión de la muestra.

5. El equipo de seguimiento se reunió para analizar la información recolectada en la ejecución del seguimiento, con el objeto de proyectar el informe preliminar en el formato código FOR-AC-004, versión 1, memorando I2020011695 del 23 de abril de 2020.

6. Se remitió el informe preliminar a través de comunicación interna (correo), para que fuera revisado por los clientes del seguimiento y presentaran sus inquietudes frente al mismo; sin embargo, no presentaron observaciones.

7. Se remitirá el informe final a los clientes del seguimiento y a la representante legal e la entidad; al igual, se publicara en la web de la Secretaría.

	<b>PROCESO AUDITORÍA Y CONTROL</b>  <b>FORMATO INFORME DE SEGUIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>	Código: FOR-AC-004
		Versión: 1
		Fecha: Memo I2020011695 – 23/04/2020
		Página 5 de 18

**Nota:** Es responsabilidad de los procesos, dependencias, proyectos y/o servicios, el contenido de la información suministrada. Por parte de la Oficina de Control Interno, la responsabilidad como evaluador independiente, consiste en producir un informe objetivo que contenga resultados sobre el acatamiento a las disposiciones legales tanto externas como internas.

## RESULTADOS

### 1. Concertación y formalización de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos:

De la revisión realizada a la documentación aportada por la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano - SGDTH<sup>2</sup>, se observó lo siguiente frente a la concertación y formalización de los acuerdos de gestión:

Tabla 4

Nombre del Gerente Público	Cargo Gerente Público	Fecha de suscripción
Jairo Andrés Revelo Molina	Dirección de Gestión Corporativa	No se aportó el acuerdo de gestión formalizado por parte de la SGDTH.
Liliana Pulido Villamil	Dirección de Análisis y Diseño Estratégico	No se aportó el acuerdo de gestión formalizado por parte de la SGDTH.
María Carolina Salazar Pardo	Dirección Poblacional	No se aportó el acuerdo de gestión formalizado por parte de la SGDTH.
Jarlin Sulelly Díaz Gómez	Dirección Territorial	No se aportó el acuerdo de gestión formalizado por parte de la SGDTH.
Juan Carlos Peña Quintero	Dirección de Nutrición y Abastecimiento	No se aportó el acuerdo de gestión formalizado por parte de la SGDTH.
Giovanni Arturo González Zapata	Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano	No se aportó el acuerdo de gestión formalizado por parte de la SGDTH.
Luis Antonio Pinzón Parra	Subdirección de Plantas Físicas	No se aportó el acuerdo de gestión formalizado por parte de la SGDTH.
Álvaro Andrés Rueda Zapata	Subdirección de Investigación e Información	No se aportó el acuerdo de gestión formalizado por parte de la SGDTH.
Jaime Alberto Velásquez Posada	Subdirección de Abastecimiento	No se aportó el acuerdo de gestión formalizado por parte de la SGDTH.
María Andrea Silva Martínez	Subdirección para la Familia	No se aportó el acuerdo de gestión formalizado por parte de la SGDTH.
Lucas Correa Montoya	Subdirección para la Vejez	No aplica. Presentó renuncia y fue aceptada bajo Resolución 724 del 26/03/2019, por tal razón no se suscribió acuerdo de gestión.
Daniel Andrés Mora Ávila	Subdirección para la Adulthood	No se aportó el acuerdo de gestión formalizado por parte de la SGDTH.
Sandra Patricia Galeano Mendivelso	Subdirección para la Gestión Integral Local	No se aportó el acuerdo de gestión formalizado por parte de la SGDTH.
Mirna Ester Higuera Bohórquez	Subdirección Local de Fontibón	No se aportó el acuerdo de gestión formalizado por parte de la SGDTH.

<sup>2</sup> Correos del 28 de abril, 20 de mayo y 17 de junio de 2020 de la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano.

	<b>PROCESO AUDITORÍA Y CONTROL</b>  <b>FORMATO INFORME DE SEGUIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>	Código: FOR-AC-004
		Versión: 1
		Fecha: Memo I2020011695 – 23/04/2020
		Página 6 de 18

Nombre del Gerente Público	Cargo Gerente Público	Fecha de suscripción
Leidy Paola Mesa Alvarado	Subdirección Local de Usaquén	No se aportó el acuerdo de gestión formalizado por parte de la SGDTH.
Magda Alexandra Gómez Santana	Subdirección Local de Bosa	No se aportó el acuerdo de gestión formalizado por parte de la SGDTH.

Fuente: creada por la Oficina de Control Interno de acuerdo a la información suministrada por la SGDTH.

De acuerdo con lo anterior y teniendo en cuenta que la Oficina de Control Interno no pudo tener acceso a los acuerdos de gestión suscritos inicialmente por los Gerentes Públicos de la Secretaría, en atención a que la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano no aportó la concertación y formalización de los acuerdos de gestión, se podría incurrir por parte de la entidad en un riesgo de incumplimiento al procedimiento acuerdos de gestión, código: PCD-TH-005, versión 6, adoptado bajo Circular 011 de 11/04/2017, respecto a las actividades Nro. 3: *“Concertar y formalizar con el Gerente Público los compromisos gerenciales las actividades e indicadores a ejecutar y monitorear durante la vigencia.”*, No 5 *“(…) archivar en las historias laborales según corresponda”*, así como sus puntos de control y activos de información. Al igual, el Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, artículo 2.2.13.1.9, el cual indica: *“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.”* (Subrayado fuera del texto).

De otra parte, el Procedimiento Acuerdos de Gestión PCD-TH-005 versión 6, adoptado bajo Circular 011 de 11/04/2017, establece en una de sus condiciones generales lo siguiente: *“Dentro del acuerdo de gestión propuesto para la vigencia, debe estar incluido al menos un compromiso del gerente público asociado a la eficiencia, eficacia y efectividad del Sistema Integrado de Gestión de la Entidad.”*; sin embargo, durante la verificación realizada, se observó que para las siguientes dependencias no se identificó suscripción de compromiso asociado al Sistema Integrado de Gestión - SIG:

- Subdirector de Abastecimiento.
- Subdirección para la Gestión Integral Local.
- Subdirectora Local de Fontibón.
- Subdirección Local de Usaquén.
- Subdirección Local de Bosa.

Así mismo, en la documentación aportada por la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano (evaluación acuerdos de gestión), se observaron compromisos asociados a la Norma Técnica Distrital NTD SIG 001/2011, adoptada por el Decreto 652 de 2011, normativa que fue derogada por el artículo 14 del Decreto 591 de 2018<sup>3</sup>. Como vía de ejemplo:

<sup>3</sup> Decreto 591 de 2018 “Por medio del cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión Nacional y se dictan otras disposiciones”, Decreto 807 de 2019 “Por medio del cual se reglamenta el Sistema de Gestión en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones”.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL</p>	<p>PROCESO AUDITORÍA Y CONTROL</p> <p>FORMATO INFORME DE SEGUIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO</p>	Código: FOR-AC-004
		Versión: 1
		Fecha: Memo I2020011695 – 23/04/2020
		Página 7 de 18

- Directora Territorial: compromiso - Dirigir y coordinar la implementación de los procesos asignados en el SIG de la Dirección Territorial, de acuerdo con la Norma Técnica NTD SIG 001/2011.
- Subdirector para la Aduldez: compromiso – Coordinar e implementar los procesos asignados en el SIG, de acuerdo con la NTD 001-2011, con principal énfasis en seguimientos a planes de mejoramiento internos y externos.
- Subdirectora para la Familia: compromiso – Desarrollar e implementar las acciones que le competen a la Subdirección para la Familia en el marco del SIG y los subsistemas que lo componen de acuerdo con la NTD 001/2011.

Ahora bien, en la base de datos de los gerentes públicos de la Secretaría Distrital de Integración Social para la vigencia 2019, que fue entregada por la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano mediante memorando RAD:I2020009074 del 18 de marzo de 2020 y correo electrónico institucional del 26 de marzo de 2020, se observaron debilidades en la información con relación a las fechas de permanencia en el cargo de algunos de los directivos, como vía de ejemplo: para el caso del cargo del Subdirector para la Vejez, para enero de 2019, se relaciona que el titular del cargo estaba posesionado desde el 15 de junio de 2018, quien lo reemplazó se posesionó el 06 de septiembre 2019, por lo tanto, ese cargo hizo parte de la muestra del seguimiento; no obstante, al recibir los acuerdos de gestión solicitados se identificó que el titular del cargo se retiró de la Secretaría el 26 de marzo de 2019, por lo tanto no fue posible realizar la respectiva evaluación.

## 2. Acuerdos de Gestión de gerentes públicos archivados en las historias laborales:

De acuerdo con la información aportada por la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano<sup>4</sup>, frente al archivo de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos en las historias laborales, se observó lo siguiente:

Tabla 5

Gerente Público	Cargo Gerente Público	Acuerdo de gestión archivado en la historia laboral <sup>5</sup>	Documento evaluación acuerdo de gestión. <sup>6</sup>
Jairo Andrés Revelo Molina	Dirección de Gestión Corporativa	La SGDTH informó por Correo del 17 de junio de 2020, que se encontraba pendiente de revisar.	De acuerdo a lo informado por la SGDTH, no reposa en la historia laboral.
Liliana Pulido Villamil	Dirección de Análisis y Diseño Estratégico	La SGDTH informó por Correo del 17 de junio de 2020, que se encontraba pendiente de revisar.	De acuerdo a lo informado por la SGDTH, no reposa en la historia laboral.
María Carolina Salazar Pardo	Dirección Poblacional	Si	De acuerdo a lo informado por la SGDTH, no reposa en la historia laboral.
Jarlin Sulelly Díaz Gómez	Dirección Territorial	La SGDTH informó por Correo del 17 de junio de 2020, que se encontraba pendiente de revisar.	De acuerdo a lo informado por la SGDTH, no reposa en la historia laboral.

<sup>4</sup> Correos del 20 de mayo y 17 de junio de 2020 de la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano.

<sup>5</sup> Correo del 17 de junio de 2020, (información reportada por la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano).

<sup>6</sup> Correo del 17 de junio de 2020, (información reportada por la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano).



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL

PROCESO AUDITORÍA Y CONTROL  
FORMATO INFORME DE SEGUIMIENTO DE  
LA OFICINA DE CONTROL INTERNO

Código: FOR-AC-004

Versión: 1

Fecha: Memo I2020011695 –  
23/04/2020

Página 8 de 18

Gerente Público	Cargo Gerente Público	Acuerdo de gestión archivado en la historia laboral <sup>5</sup>	Documento evaluación acuerdo de gestión. <sup>6</sup>
Juan Carlos Peña Quintero	Dirección de Nutrición y Abastecimiento	Si	De acuerdo a lo informado por la SGDTH, no reposa en la historia laboral.
Giovanni Arturo González Zapata	Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano	La SGDTH informó por Correo del 17 de junio de 2020, que se encontraba pendiente de revisar.	De acuerdo a lo informado por la SGDTH, no reposa en la historia laboral.
Luis Antonio Pinzón Parra	Subdirección de Plantas Físicas	La SGDTH informó por Correo del 17 de junio de 2020, que se encontraba pendiente de revisar.	De acuerdo a lo informado por la SGDTH, no reposa en la historia laboral.
Alvaro Andrés Rueda Zapata	Subdirección de Investigación e Información	La SGDTH informó por Correo del 17 de junio de 2020, que se encontraba pendiente de revisar.	De acuerdo a lo informado por la SGDTH, no reposa en la historia laboral.
Jaime Alberto Velásquez Posada	Subdirección de Abastecimiento	Si	De acuerdo a lo informado por la SGDTH, no reposa en la historia laboral.
María Andrea Silva Martínez	Subdirección para la Familia	Si	De acuerdo a lo informado por la SGDTH, no reposa en la historia laboral.
Lucas Correa Montoya	Subdirección para la Vejez	No aplica. Resolución 724 del 26 de marzo de 2019	De acuerdo a lo informado por la SGDTH, no reposa en la historia laboral.
Daniel Andrés Mora Ávila	Subdirección para la Adulthood	Si	De acuerdo a lo informado por la SGDTH, no reposa en la historia laboral.
Sandra Patricia Galeano Mendivelso	Subdirección para la Gestión Integral Local	La SGDTH informó por Correo del 17 de junio de 2020, que se encontraba pendiente de revisar.	De acuerdo a lo informado por la SGDTH, no reposa en la historia laboral.
Mirna Ester Higuera Bohórquez	Subdirección Local de Fontibón	La SGDTH informó por Correo del 17 de junio de 2020, que se encontraba pendiente de revisar.	De acuerdo a lo informado por la SGDTH, no reposa en la historia laboral.
Leidy Paola Mesa Alvarado	Subdirección Local de Usaquén	La SGDTH informó por Correo del 17 de junio de 2020, que se encontraba pendiente de revisar.	De acuerdo a lo informado por la SGDTH, no reposa en la historia laboral.
Magda Alexandra Gómez Santana	Subdirección Local de Bosa	La SGDTH informó por Correo del 17 de junio de 2020, que se encontraba pendiente de revisar.	De acuerdo a lo informado por la SGDTH, no reposa en la historia laboral.

Fuente: creada por la Oficina de Control Interno de acuerdo a la información suministrada por la SGDTH.

Por lo anterior, se observa una debilidad en el control interno de la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, al no contar con la trazabilidad del archivo en la historia laboral del acuerdo de gestión suscrito por el gerente público. Adicionalmente, se evidenció un riesgo de incumplimiento al procedimiento Acuerdos de Gestión, código: PCD-TH-005, versión 6, adoptado bajo

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL</p>	<p>PROCESO AUDITORÍA Y CONTROL</p> <p>FORMATO INFORME DE SEGUIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO</p>	Código: FOR-AC-004
		Versión: 1
		Fecha: Memo I2020011695 – 23/04/2020
		Página 9 de 18

Circular 011 de 11/04/2017, respecto a la actividad Nro. 5 “Verificar que todos los Gerentes Públicos de la entidad cuenten con acuerdos de gestión formalizados y archivar en las historias laborales según corresponda” (subrayado fuera del texto), activo de información Nro. 14 “(...) Acuerdo de gestión archivado en cada historia laboral”, así como el activo de información No. 5 “Acuerdo de Gestión archivado en cada historia laboral”. Lo que podría ocasionar una pérdida de información.

Alidual, se identificaron aspectos por mejorar en relación con el cumplimiento de algunas de las funciones de la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, establecidas en el Decreto 445 de 2014 “Por medio del cual se modifica la estructura organizacional de la Secretaría Distrital de Integración Social”, en el que en su artículo 2 “Adicionar un artículo al Decreto Distrital 607 de 2007, con las funciones de la Subdirección de Desarrollo Humano, que corresponderá al Artículo 13B del siguiente Tenor: Artículo 13B. Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano”, en específico las siguientes:

*“h) Actualizar permanentemente la información con destino a las historias laborales de los servidores públicos de la entidad.*

*i) Organizar y administrar el registro sistematizado de información de los(as) servidores(as) públicos(as) activos y retirados de la entidad, para facilitar la formulación de planes, programas y proyectos y la toma de decisiones en materia gestión integral del talento humano.”*

### 3. Seguimiento y retroalimentación de acuerdos de gestión de los gerentes públicos:

En la revisión de la información aportada por la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano - SGDTH<sup>7</sup>, se observó que no aportaron evidencias de seguimiento y retroalimentación con los gerentes públicos, sobre los acuerdos de gestión, diferente a la evaluación final.

Es importante mencionar que esta actividad permite identificar fortalezas y oportunidades de mejora que pueden ser insumos de gran importancia para lograr el cumplimiento a cabalidad de los compromisos pactados en los acuerdos, e impacta en la evaluación final. A su vez, permite cumplir con las metas planeadas por la entidad.

Para el caso de la Directora Territorial, la SGDTH informa que se realizó seguimiento semestral al acuerdo de gestión, cuando la fecha de posesión de la gerente no permitía realizarlo (solo 6 meses en el cargo).

Por lo anterior, se observa un aspecto por mejorar al procedimiento Acuerdos de Gestión, código: PCD-TH-005, versión 6, adoptado bajo Circular 011 de 11/04/2017, actividad 7 “Realizar seguimiento semestral a los avances de cumplimiento de los compromisos gerenciales concertados con los gerentes públicos para la vigencia”, y la condición general “Se realizará seguimiento semestral entre el gerente público y su superior con el fin de verificar el cumplimiento de los compromisos concertados. No obstante, en cualquier momento el superior jerárquico podrá realizar seguimiento y retroalimentación a dichos compromisos. Como producto de esta fase, se registra el avance de la gestión con sus respectivas evidencias, a fin de que sea útil al momento de realizar la evaluación final.”

<sup>7</sup> Correos del 20 de mayo y 17 de junio de 2020 de la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL</p>	<b>PROCESO AUDITORÍA Y CONTROL</b>  <b>FORMATO INFORME DE SEGUIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>	Código: FOR-AC-004
		Versión: 1
		Fecha: Memo I2020011695 – 23/04/2020
		Página 10 de 18

#### 4. Evaluación Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos:

De la revisión realizada por el equipo de seguimiento a la información aportada por la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano<sup>8</sup>, respecto a la etapa de evaluación de los acuerdos de gestión suscritos por los gerentes públicos, se observó lo siguiente:

Tabla 6

Gerente Público	Cargo Gerente Público	Fecha de Evaluación	Observación OCI
Jairo Andrés Revelo Molina	Dirección de Gestión Corporativa	31 de diciembre 2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>* El documento no es totalmente legible.</li> <li>* Se observaron dos formatos anexo 2 (valoración de las competencias), con información diferente.</li> <li>* No se observó evidencia que dé cuenta de la intervención de los pares o subalternos del gerente público en el anexo 2 evaluación de competencias.</li> </ul>
Liliana Pulido Villamil	Dirección de Análisis y Diseño Estratégico	31 de diciembre 2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>* En el formato consolidado de evaluación se observa el porcentaje obtenido para "cumplimiento final" pero no es posible determinar los conceptos de evaluación, pues no se discriminan.</li> <li>* Se evidencia remisión del informe a la SGTH mediante memorando dirigido al Subdirector de Gestión del Talento Humano.</li> <li>* En los documentos aportados no se evidencia si se realizó seguimiento semestral, ni soportes que den cuenta de este.</li> <li>* No se observó evidencia que dé cuenta de la intervención de los pares o subalternos del gerente público en el documento evaluación de competencias.</li> <li>* El formato utilizado la concertación del acuerdo no tiene código. Para los demás ítem se utilizó el formato FOR-TH-022- versión 0- fecha 31/03/2017.</li> </ul>
María Carolina Salazar Pardo	Dirección Poblacional	Aportaron evaluación 2018.	<ul style="list-style-type: none"> <li>* La fecha de evaluación del acuerdo corresponde al 16/01/2019, por lo tanto, no es coherente la fecha de evaluación registrada, dado que la vigencia evaluada es 2019.</li> <li>* Se registra en el formato, un seguimiento parcial y total de los compromisos, no obstante, no es posible establecer la fecha del seguimiento semestral al avance del acuerdo.</li> <li>* De acuerdo a la documentación entregada, no es posible establecer que la valoración de competencias se haya gestionado para que participaran pares y subalternos del Gerente Público.</li> </ul>
Jarlin Sulelly Díaz Gómez	Dirección Territorial	16 de enero de 2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>* La fecha de posesión en el cargo es el 25/06/2019, no obstante, en el formato de evaluación se registra como periodo evaluado para el cargo, del 01/01/2019 al 31/12/2019.</li> <li>* Para el caso de la actividad: Direccionar la implementación de los retos y acciones asignados en el plan estratégico de la Entidad y realizar seguimiento</li> </ul>

<sup>8</sup> Correos del 20 de mayo y 17 de junio de 2020 de la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL</p>	<p>PROCESO AUDITORÍA Y CONTROL</p> <p>FORMATO INFORME DE SEGUIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO</p>	Código: FOR-AC-004
		Versión: 1
		Fecha: Memo I2020011695 – 23/04/2020
		Página 11 de 18

Gerente Público	Cargo Gerente Público	Fecha de Evaluación	Observación OCI
			y control sobre los avances en las localidades, se presenta la evaluación el periodo del 01/01/2019 al 30/12/2019, lo cual evidencia que se registra una evaluación para un periodo diferente al de la vinculación al cargo. * De acuerdo a la documentación entregada, no es posible establecer que la valoración de competencias se haya gestionado para que participaran pares y subalternos del Gerente Público.
Juan Carlos Peña Quintero	Dirección de Nutrición y Abastecimiento	31 de diciembre 2019	* El documento no es totalmente legible. * No se observó diligenciamiento de la valoración anterior (anexo 2 de la evaluación) <sup>9</sup> . * No se relacionaron comentarios para la retroalimentación (anexo 2 de la evaluación) <sup>10</sup> . * No se observó evidencia que dé cuenta de la intervención de los pares o subalternos del gerente público en el anexo 2 evaluación de competencias. * La evaluación se realizó dentro de la vigencia fiscal 2019.
Giovanni Arturo González Zapata	Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano	31 de diciembre 2019	* No se observó diligenciamiento de la valoración anterior (anexo 2 de la evaluación) <sup>11</sup> . * No se observó evidencia que dé cuenta de la intervención de los pares o subalternos del gerente público en el anexo 2 evaluación de competencias. * La evaluación se realizó dentro de la vigencia fiscal 2019.
Luis Antonio Pinzón Parra	Subdirección de Plantas Físicas	31 de diciembre de 2019	* Se registra en el formato, un seguimiento parcial y total de los compromisos, no obstante, no se puede establecer la fecha del seguimiento semestral al avance del acuerdo. * De acuerdo a la documentación entregada, aunque se evidencia que para la valoración de competencias se gestionó la participación de par y subalterno del Gerente Público, no es claro el nombre y cargo del par y del subalterno, solo se registró la firma. * No se observó evidencia que dé cuenta de la intervención de los pares o subalternos del gerente público en el anexo 2 evaluación de competencias.
Álvaro Andrés Rueda Zapata	Subdirección de Investigación	30 de diciembre	* No se observó diligenciamiento de la valoración anterior (anexo 2 de la evaluación) <sup>12</sup> .

<sup>9</sup> Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos, de la Función Pública, Pag 16, **valoración anterior:** Se registra la información de la última valoración disponible, resultado de la valoración de competencias de la vigencia anterior.

<sup>10</sup> Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos, de la Función Pública, Pag 16, **Comentarios para la retroalimentación:** El superior jerárquico visualiza la totalidad de la valoración integral de competencias e identifica y registra las fortalezas y oportunidades de mejora del gerente público que acompañan su gestión.

<sup>11</sup> Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos, de la Función Pública, Pag 16, **valoración anterior:** Se registra la información de la última valoración disponible, resultado de la valoración de competencias de la vigencia anterior.



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL

PROCESO AUDITORÍA Y CONTROL  
FORMATO INFORME DE SEGUIMIENTO DE  
LA OFICINA DE CONTROL INTERNO

Código: FOR-AC-004

Versión: 1

Fecha: Memo I2020011695 –  
23/04/2020

Página 12 de 18

Gerente Público	Cargo Gerente Público	Fecha de Evaluación	Observación OCI
	Información	2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>* No se relacionaron comentarios para la retroalimentación (anexo 2 de la evaluación)<sup>13</sup>.</li> <li>* No se observó evidencia que dé cuenta de la intervención de los pares o subalternos del gerente público en el anexo 2 evaluación de competencias.</li> <li>* La evaluación se realizó dentro de la vigencia fiscal 2019.</li> </ul>
Jaime Alberto Velásquez Posada	Subdirección de Abastecimiento	10 de enero de 2020.	<ul style="list-style-type: none"> <li>* No se relacionaron comentarios para la retroalimentación (anexo 2 de la evaluación)<sup>14</sup>.</li> <li>* No se observó evidencia que dé cuenta de la intervención de los pares o subalternos del gerente público en el anexo 2 evaluación de competencias.</li> </ul>
María Andrea Silva Martínez	Subdirección para la Familia	No indica fecha.	<ul style="list-style-type: none"> <li>* El formato de evaluación no tiene fecha de evaluación, dependencia ni fecha.</li> <li>* No se observó evidencia que dé cuenta de la intervención de los pares o subalternos del gerente público en el anexo 2 evaluación de competencias.</li> <li>* No fue posible evidenciar si se hizo retroalimentación con el gerente público.</li> </ul>
Lucas Correa Montoya	Subdirección para la Vejez	Febrero 2014 Marzo 2018 01 de octubre 2018 18 de marzo de 2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>* La SGDTH aportó documento en PDF, en el cual se observan evaluaciones a acuerdos de gestión de vigencias pasadas.</li> <li>* En nueva solicitud de información, la SGDTH<sup>15</sup> informa que a través de Resolución 724 del 26 de marzo de 2019, se aceptó la renuncia del subdirector.</li> </ul>
Daniel Andrés Mora Ávila	Subdirección para la Adultez	27 de diciembre de 2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>* No se relacionaron comentarios para la retroalimentación (anexo 2 de la evaluación)<sup>16</sup>.</li> <li>* No se observó evidencia que dé cuenta de la intervención de los pares o subalternos del gerente público en el anexo 2 evaluación de competencias.</li> <li>* La evaluación se realizó dentro de la vigencia fiscal 2019.</li> <li>* En la evaluación se observa que el periodo evaluado corresponde al 01 de febrero de 2019 al 31 de diciembre de 2019, sin embargo, la evaluación se realizó el 27 de diciembre de 2019.</li> </ul>

<sup>12</sup> Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos, de la Función Pública, Pag 16, **valoración anterior:** Se registra la información de la última valoración disponible, resultado de la valoración de competencias de la vigencia anterior.

<sup>13</sup> Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos, de la Función Pública, Pag 16, **Comentarios para la retroalimentación:** El superior jerárquico visualiza la totalidad de la valoración integral de competencias e identifica y registra las fortalezas y oportunidades de mejora del gerente público que acompañan su gestión.

<sup>14</sup> Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos, de la Función Pública, Pag 16, **Comentarios para la retroalimentación:** El superior jerárquico visualiza la totalidad de la valoración integral de competencias e identifica y registra las fortalezas y oportunidades de mejora del gerente público que acompañan su gestión.

<sup>15</sup> Correo del 17 de junio de 2020 de la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano

<sup>16</sup> Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos, de la Función Pública, Pag 16, **Comentarios para la retroalimentación:** El superior jerárquico visualiza la totalidad de la valoración integral de competencias e identifica y registra las fortalezas y oportunidades de mejora del gerente público que acompañan su gestión.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL	PROCESO AUDITORÍA Y CONTROL  FORMATO INFORME DE SEGUIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO	Código: FOR-AC-004
		Versión: 1
		Fecha: Memo I2020011695 – 23/04/2020
		Página 13 de 18

Gerente Público	Cargo Gerente Público	Fecha de Evaluación	Observación OCI
Sandra Patricia Galeano Mendivelso	Subdirección para la Gestión Integral Local	21 de enero de 2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>* No se observó la retroalimentación de los acuerdos con el gerente público.</li> <li>* No se observó evidencia que dé cuenta de la intervención de los pares o subalternos del gerente público en el anexo 2 evaluación de competencias.</li> </ul>
Mirna Ester Higuera Bohórquez	Subdirección Local de Fontibón	16 de enero de 2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Se registra en el formato, un seguimiento parcial y total de los compromisos, no obstante, no se puede establecer la fecha del seguimiento semestral al avance del acuerdo.</li> <li>* De acuerdo a la documentación entregada, no es posible establecer que la valoración de competencias se haya gestionado para que participaran pares y subalternos del Gerente Público.</li> </ul>
Leidy Paola Mesa Alvarado	Subdirección Local de Usaquén	21 de enero de 2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>*No se evidenció el envío del acuerdo a la SGDTH.</li> <li>*No fue posible evidenciar si se hizo retroalimentación con el gerente público.</li> <li>*Los documentos aportados no son suficientemente legibles.</li> <li>* No se observó evidencia que dé cuenta de la intervención de los pares o subalternos del gerente público en el anexo 2 evaluación de competencias.</li> </ul>
Magda Alexandra Gómez Santana	Subdirección Local de Bosa	21 de enero de 2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>* No se observó diligenciamiento de la valoración anterior (anexo 2 de la evaluación)<sup>17</sup>.</li> <li>* No se relacionaron comentarios para la retroalimentación (anexo 2 de la evaluación)<sup>18</sup>.</li> <li>* No se observó evidencia que dé cuenta de la intervención de los pares o subalternos del gerente público en el anexo 2 evaluación de competencias.</li> </ul>

Fuente: creada por la Oficina de Control Interno de acuerdo a la información suministrada por la SGDTH.

De lo anterior, se observan debilidades en la aplicación del procedimiento Acuerdos de Gestión, código PCD-TH-005, versión 6, adoptado bajo Circular 011 de 11/04/2017, el Instructivo de Concertación de Acuerdos de Gestión - código: INS-TH-001 versión 6, adoptado con memorando INT 64674 - 6/12/2017 y la Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos - Acuerdos de Gestión del Departamento Administrativo de la Función Pública, en lo siguiente:

Tabla 7

Procedimiento Acuerdos de Gestión, código: PCD-TH-005 e instructivo de concertación de acuerdos de gestión- código: INS-TH-001	Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos
Instructivo: "El acuerdo de gestión debe ser evaluado por el superior jerárquico en el término máximo de tres (3) meses después de finalizar la vigencia, (...)"	1.4 "El Acuerdo de Gestión debe ser evaluado por el superior jerárquico en el término máximo de tres (3) meses <u>después de finalizar la vigencia, (...)</u> " (Subrayado fuera de texto)

<sup>17</sup> Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos, de la Función Pública, Pag 16, **valoración anterior:** Se registra la información de la última valoración disponible, resultado de la valoración de competencias de la vigencia anterior.

<sup>18</sup> Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos, de la Función Pública, Pag 16, **Comentarios para la retroalimentación:** El superior jerárquico visualiza la totalidad de la valoración integral de competencias e identifica y registra las fortalezas y oportunidades de mejora del gerente público que acompañan su gestión.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL</p>	<p>PROCESO AUDITORÍA Y CONTROL</p> <p>FORMATO INFORME DE SEGUIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO</p>	Código: FOR-AC-004
		Versión: 1
		Fecha: Memo I2020011695 – 23/04/2020
		Página 14 de 18

Procedimiento Acuerdos de Gestión, código: PCD-TH-005 e instructivo de concertación de acuerdos de gestión- código: INS-TH-001	Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos
Procedimiento: Condiciones generales - “En el proceso evaluativo intervendrán los pares y los subalternos del gerente público. El par será identificado y seleccionado por el superior jerárquico para que participe en la valoración comportamental. Los subalternos a intervenir deben ser de planta.”	1.4 “(...) en esta evaluación, respecto de la valoración de las competencias plasmadas en el Anexo 2 de la presente Guía, intervendrán los pares y los subalternos del gerente público. (...)”
Instructivo: Valoración anterior - “Se debe registrar la información de la última valoración disponible, o el resultado de la valoración de competencias de la vigencia anterior. (...)”	Valoración anterior: “Se registra la información de la última valoración disponible, resultado de la valoración de competencias de la vigencia anterior. (...)”
Instructivo: Retroalimentación - “El superior jerárquico visualiza y consolida la totalidad de la valoración integral de competencias. Así mismo debe identificar y registrar las fortalezas y oportunidades de mejora del gerente público que acompañan su gestión.”	Comentarios para la retroalimentación: “El superior jerárquico visualiza la totalidad de la valoración integral de competencias e identifica y registra las fortalezas y oportunidades de mejora del gerente público que acompañan su gestión.”

Fuente: creada por la Oficina de Control Interno de acuerdo a la información suministrada por la SGDTH.

##### 5. Informe estadístico de resultados de la evaluación de acuerdos de gestión:

La Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, proyectó el “Informe acuerdos de gestión”, donde desarrolla estadísticas del nivel de cumplimiento de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos, incluyendo treinta y siete (37) acuerdos, de los cuales tres (3) obtuvieron un nivel sobresaliente y treinta y cuatro (34) satisfactorio. El informe fue publicado en la página web de la Secretaría - Gestión - Talento Humano, en el siguiente link:

[http://old.integracionsocial.gov.co/anexos/documentos/2020Intra/17062020\\_Informe%20Acuerdos%20de%20Gestion%202019%20final.pdf](http://old.integracionsocial.gov.co/anexos/documentos/2020Intra/17062020_Informe%20Acuerdos%20de%20Gestion%202019%20final.pdf).

Sin embargo, se observó que el informe fue publicado el 17 de junio de 2020, adicionalmente, no se encuentra suscrito por el Subdirector de Gestión y Desarrollo del Talento Humano.

De otra parte, al comparar la información del informe de acuerdos de gestión con la aportada por la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano en el memorando RAD:I2020009074 del 18 de marzo de 2020 y correo del 26 de marzo de 2020, se observaron diferencias en relación con los cantidad de gerentes públicos, toda vez que en el informe acuerdos de gestión se indica treinta y nueve (39) gerentes públicos, sin embargo, la base de datos aportada para el desarrollo del seguimiento arrojó cuarenta y ocho (48) gerentes públicos vinculados en el transcurso de la vigencia 2019.

	<p style="text-align: center;">PROCESO AUDITORÍA Y CONTROL</p> <p style="text-align: center;">FORMATO INFORME DE SEGUIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO</p>	Código: FOR-AC-004
		Versión: 1
		Fecha: Memo I2020011695 – 23/04/2020
		Página 15 de 18

**6. Socialización del Procedimiento Acuerdos de Gestión, código: PCD-TH-005, versión 6, adoptado bajo Circular 011 de 11/04/2017:**

De la revisión realizada a la documentación aportada por la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano<sup>19</sup> asociada a la socialización del procedimiento acuerdos de gestión, se observó que se desarrollan con participación de los gestores o profesionales de las dependencias; sin embargo, no se evidenció soporte donde involucren a los gerentes públicos y sus superiores jerárquicos en dichas socializaciones.

**7. Documentación del Procedimiento Acuerdos de Gestión, código: PCD-TH-005, versión 6, adoptado bajo Circular 011 de 11/04/2017:**

El procedimiento código PCD-TH-005, versión 6, tiene como objetivo *“Establecer las actividades necesarias para concertar, formalizar, hacer seguimiento y evaluar los Acuerdos de Gestión entre los Gerentes Públicos y el superior jerárquico, teniendo en cuenta la planeación estratégica de la Entidad y el cumplimiento de los objetivos institucionales.”*, inicia con las actividades *“1. Conocer la planeación estratégica de la Entidad al igual que el plan de acción o plan operativo de la Dependencia a la cual se encuentra vinculado”* y la actividad *“2. Analizar y proponer los compromisos gerenciales para la vigencia, con el fin de presentarlos a consideración del superior jerárquico”*, que incluye como punto de control *“Los compromisos Gerenciales deben estar articulados con la planeación estratégica de la entidad, los objetivos y metas de su dependencia.”*

El Decreto 1085 de 2015, en el artículo 2.2.13.1.8, establece que: *“Responsables. Las Oficinas de Planeación deberán prestar el apoyo requerido en el proceso de concertación de los Acuerdos, suministrando la información definida en los respectivos planes operativos o de gestión anual de la entidad y los correspondientes objetivos o propósitos de cada dependencia. Así mismo, deberán colaborar en la definición de los indicadores a través de los cuales se valorará el desempeño de los gerentes”*, actividad que no fue tenida en cuenta en el procedimiento antes citado.

En lo que respecta al artículo 2.2.13.1.11 del precitado Decreto, indica: 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. (...)*, actividad que no se identifica en el procedimiento.

## **CONCLUSIONES DEL SEGUIMIENTO**

Del ejercicio de seguimiento realizado se concluye que la Secretaría Distrital de Integración Social ha desarrollado actividades con el objeto de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa asociada a la suscripción, seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos de la SDIS para la vigencia 2019; sin embargo, se observaron aspectos por mejorar, así:

<sup>19</sup> Memorando RAD: I2020009074 del 18 de marzo de 2020 de la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL</p>	<p>PROCESO AUDITORÍA Y CONTROL</p> <p>FORMATO INFORME DE SEGUIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO</p>	Código: FOR-AC-004
		Versión: 1
		Fecha: Memo I2020011695 – 23/04/2020
		Página 16 de 18

- No se aportó evidencia que dé cuenta de la concertación y formalización de los acuerdos de gestión inicial.
- No se archivan todos los acuerdos de gestión de los gerentes públicos y sus evaluaciones en sus respectivas historias laborales, tal como lo establece el Procedimiento Interno Acuerdos de Gestión, código PCD-TH-005, versión 6, adoptado bajo Circular 011 de 11/04/2017.
- El 31% de los acuerdos de gestión no incluyó al menos un compromiso asociado a la eficiencia, eficacia y efectividad del Sistema Integrado de Gestión de la Entidad.
- El 19% de los acuerdos de gestión incluyeron normativa desactualizada (NTD 001/2011).
- En el 100% de los acuerdos de gestión no se observaron evidencias que den cuenta de la intervención de los pares o subalternos del gerente público en el anexo 2-evaluación de competencias, tal como se observa en la tabla 6.
- No se aportaron evidencias que den cuenta del seguimiento y retroalimentación que debe hacerse sobre los acuerdos de gestión.
- Se identificaron aspectos por mejorar al Procedimiento Acuerdos de Gestión, código: PCD-TH-005, versión 6, adoptado bajo Circular 011 de 11/04/2017.
- No se evidenciaron soportes que den cuenta de la socialización del Procedimiento Acuerdos de Gestión, código: PCD-TH-005, versión 6, adoptado bajo Circular 011 de 11/04/2017, donde involucren a los gerentes públicos y sus superiores jerárquicos.
- Se identificaron aspectos por mejorar en relación con el cumplimiento de algunas de las funciones de la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, establecidas en el Decreto 445 de 2014 “Por medio del cual se modifica la estructura organizacional de la Secretaría Distrital de Integración Social”, en el que en su artículo 2 “Adicionar un artículo al Decreto Distrital 607 de 2007, con las funciones de la Subdirección de Desarrollo Humano, que corresponderá al Artículo 13B del siguiente Tenor: Artículo 13B. Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano”, en específico las siguientes:

*“h) Actualizar permanentemente la información con destino a las historias laborales de los servidores públicos de la entidad.*

*i) Organizar y administrar el registro sistematizado de información de los(as) servidores(as) públicos(as) activos y retirados de la entidad, para facilitar la formulación de planes, programas y proyectos y la toma de decisiones en materia gestión integral del talento humano.”*

Lo anterior, teniendo en cuenta que la base de datos de los gerentes públicos de la vigencia 2019, no presentó en su totalidad la información actualizada, generando que la muestra establecida, no cumpliera con todos los criterios definidos en la metodología diseñada para el presente seguimiento. Así mismo, según lo informado por la Subdirección de Gestión y

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL</p>	<p>PROCESO AUDITORÍA Y CONTROL</p> <p>FORMATO INFORME DE SEGUIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO</p>	Código: FOR-AC-004
		Versión: 1
		Fecha: Memo I2020011695 – 23/04/2020
		Página 17 de 18

Desarrollo del Talento Humano, no se contaba con la información del archivo de los acuerdos de gestión y su correspondiente evaluación, en las respectivas historias laborales.

- Se identificaron aspectos por mejorar, al comparar la información del informe de acuerdos de gestión con la aportada por la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano en el memorando RAD:I2020009074 del 18 de marzo de 2020 y correo del 26 de marzo de 2020, se observaron diferencias en relación con los cantidad de gerentes públicos, toda vez que en el informe acuerdos de gestión se indica treinta y nueve (39) gerentes públicos, sin embargo, la base de datos aportada para el desarrollo del seguimiento arrojó cuarenta y ocho (48) gerentes públicos vinculados en el transcurso de la vigencia 2019.

## RECOMENDACIONES

En atención a los resultados del seguimiento, en el marco legal y en ejercicio del rol de enfoque hacia la prevención que le asiste a las Oficinas de Control Interno, se presentan las siguientes recomendaciones:

- Concertar, formalizar, hacer seguimiento, retroalimentación, y evaluación de los acuerdos de gestión, conforme a la normativa y procedimiento vigente.
- Archivar en las historias laborales el documento de concertación, suscripción, seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión.
- Garantizar la participación de los pares y los subalternos del gerente público en la evaluación, respecto de la valoración de las competencias plasmadas en el Anexo 2.
- Analizar los resultados de los procesos de evaluación de los acuerdos de gestión para que sean un insumo para identificar necesidades de capacitación y formación en las competencias comportamentales del nivel directivo, referidas en el artículo 2.2.4.8 del Decreto 1083 de 2015, tal como lo indica la Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Realizar la socialización a los gerentes públicos del Procedimiento Acuerdos de Gestión, código PCD-TH-005, versión 6, adoptado bajo Circular 011 de 11/04/2017 y su documentación asociada.
- Brindar acompañamiento por parte de la Dirección de Análisis y Diseño Estratégico o SDES (Oficina de Planeación) en el proceso de concertación de los acuerdos gestión y en la definición de los indicadores a través de los cuales se valorará el desempeño de los gerentes públicos.
- Utilizar los acuerdos de gestión como una herramienta estratégica de planeación que permite a los representantes legales articular los esfuerzos de los directivos al cumplimiento del plan estratégico sectorial e institucional, lo cual, además debe servir de referencia para la evaluación del desempeño de los servidores de carrera.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL</p>	<p>PROCESO AUDITORÍA Y CONTROL</p> <p>FORMATO INFORME DE SEGUIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO</p>	Código: FOR-AC-004
		Versión: 1
		Fecha: Memo I2020011695 – 23/04/2020
		Página 18 de 18

- Analizar las causas de los aspectos por mejorar identificados en este informe e implementar acciones que permitan la mejora continua.
- Aunar esfuerzos para la formulación de los nuevos acuerdos de gestión de los gerentes públicos, para que estos sean formulados en menor tiempo y den cumplimiento a los lineamientos vigentes para tal fin.
- Establecer controles que permitan evidenciar la trazabilidad y flujo de información entre los diferentes actores de la suscripción y evaluación de los acuerdos de gestión (Superior Jerárquico, Gerente Público, Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, Dirección de Análisis y Diseño Estratégico) y que se puedan generar alertas oportunas a la Alta Dirección, ante eventuales incumplimientos que puedan llegar a presentarse.

#### EQUIPO QUE REALIZÓ EL SEGUIMIENTO

Nombre	Firma
Karina Córdoba Acero - Contratista	 <small>Karina Córdoba Acero (24 Jul. 2020 11:59 CDT)</small>
Pedro Antonio Infante Bonilla - Profesional	



**YOLMAN JULIÁN SÁENZ SANTAMARÍA**  
JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO