

INFORME DE SEGUIMIENTO A ACUERDOS DE GESTIÓN DE GERENTES PÚBLICOS

En cumplimiento de lo establecido en la 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"*, que en su Artículo 50 establece la obligación de generar Acuerdos de Gestión como mecanismo para la evaluación de la gestión de los Gerentes Públicos, la Oficina de Control Interno (OCI), a través del presente informe da a conocer los resultados obtenidos una vez efectuada la verificación del cumplimiento de cada una de las etapas de concertación, formalización, seguimiento periódico (retroalimentación) y evaluación, de los acuerdos de gestión suscritos para los Gerentes Públicos del DANE de la vigencia 2023 y recorrido de la vigencia 2024 con corte a septiembre.

1. Objetivo.

Verificar el cumplimiento de la normatividad vigente, guías metodológicas para la gestión de los Gerentes públicos emitidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y documentación interna generada por el proceso, para la gestión de las diferentes etapas de concertación, formalización, seguimiento periódico y evaluación de los Acuerdos de Gestión suscritos por los Gerentes Públicos del DANE de la vigencia 2023 y recorrido de la vigencia 2024 con corte septiembre, con el fin de identificar fortalezas y oportunidades de mejora que permitan su adecuado desarrollo en articulación a la Planeación Estrategia Institucional definida por el DANE.

2. Alcance.

Considera la revisión de las etapas de Concertación, Formalización, Seguimiento y Evaluación de la vigencia 2023 y del I semestre de 2024, corte septiembre, de los acuerdos de gestión suscritos de Gerentes Públicos del DANE.

3. Criterios.

- ✓ Ley 909 de 2004, artículos 47 y 50 *"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones"*, Artículo 50 *"Acuerdos de Gestión"*.
- ✓ 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"*.
- ✓ Decreto 1083 de 2015 *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"*, Capítulo 1, Título 13.

- ✓ Guía para la Gestión de los Empleos de Naturaleza Gerencial - Versión 3 de marzo de 2020 DAFP.
- ✓ Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos - Acuerdos de Gestión – enero 2017 DAFP.
- ✓ Decreto 111 de 25 de enero de 2022 *“Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE y se dictan otras disposiciones”*.
- ✓ Resolución 1017 del 3 de septiembre de 2021 *“Por la cual se adopta el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los Empleos de la Planta de Personal del Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE”*, incluyendo su anexo.
- ✓ Resolución 1456 del 16 de noviembre de 2021 *“Por la cual se modifica el anexo del Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los Empleos de la Planta de Personal del Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE adoptado mediante Resolución 1017 del 3 de septiembre de 2021”*, incluyendo su anexo.
- ✓ Resolución 0233 de 2022 *“Por la cual se modifica las Resoluciones No. 1017 del 3 de septiembre de 2021 y 1456 del 16 de noviembre de 2021”*, incluyendo su anexo.
- ✓ Caracterización de gestión de talento humano GTH-000-CPR-001 V.9 del 13 de mayo de 2020.
- ✓ Procedimiento evaluación y/o valoración de los servidores de la entidad GTH-070-PDT-009 V. 11 del 7 de octubre de 2021.
- ✓ Guía gestión de rendimiento de los Gerentes Públicos GTH-070-GUI-008 V.2 del 6 de octubre 2021.
- ✓ Se incluye los formatos vigentes en las vigencias 2023 y 2024 para la concertación, formalización, seguimiento, retroalimentación y evaluación de los acuerdos de gestión de los Gerentes Públicos.

4. Metodología.

La Oficina de Control Interno de Gestión, en cumplimiento de sus funciones desarrolla verificación del cumplimiento de cada una de las fases de concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión determinados de los Gerentes Públicos de las vigencia 2023 y de lo recorrido del 2024 y desarrolló actividad de entendimiento del proceso a través de mesa de trabajo desarrollada el pasado 19 de septiembre de 2024 con la coordinación GIT Área de Gestión Humana.

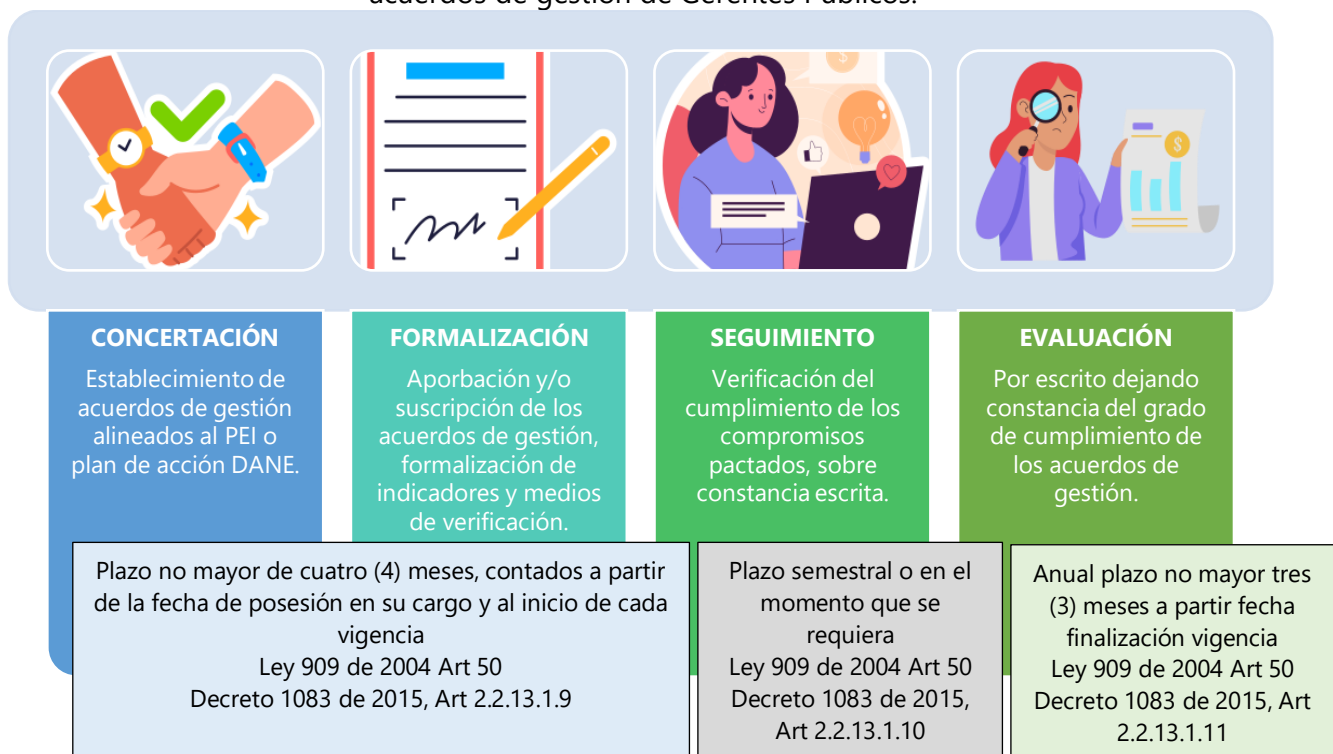
Posteriormente, a través de memorando interno No. 20241400029023 remitido el mismo 19 de septiembre de 2024, se solicitó a la coordinación GIT Área de Gestión Humana de la información necesaria para evaluar el mencionado procedimiento. Así mismo, se procedió a la ejecución de las

pruebas de auditoría requeridas para lograr el objetivo y alcance definido en el marco del seguimiento adelantada por parte de la Oficina de Control Interno de Gestión.

4.1. Consideraciones generales

A continuación, se presentan las fases para la concertación, seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión de Gerentes Públicos tenidas en cuenta para la ejecución de las pruebas de auditoría definidas por la Oficina de Control Interno de Gestión:

Diagrama No.1: Fases para la concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión de Gerentes Públicos.

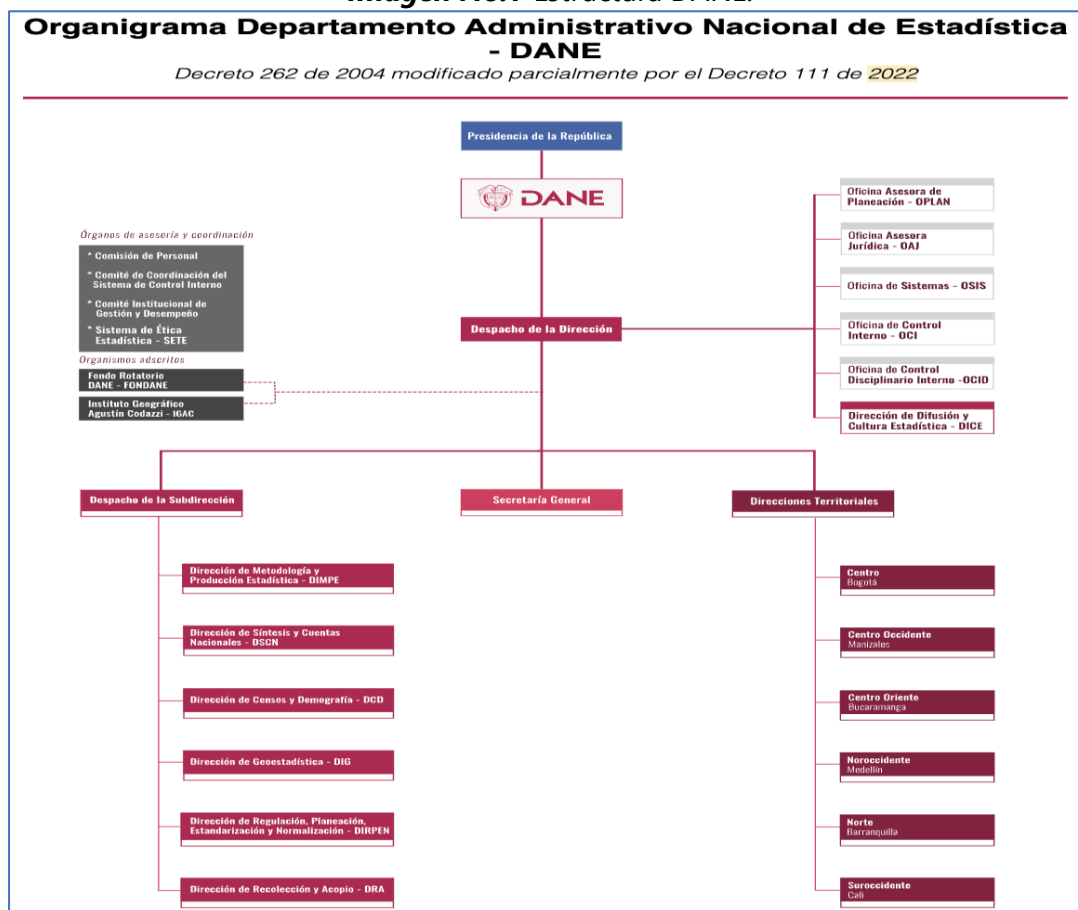


Fuente: Oficina de Control Interno de Gestión.

4.2. Estructura del Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE

De acuerdo con la estructura definida del DANE, la Oficina de Control Interno de Gestión toma como referente la estructura publicada en la página web de la entidad, a fin de identificar los Gerentes Públicos a los cuales se les suscribió acuerdos de gestión para los periodos objeto de seguimiento:

Imagen No.1 Estructura DANE.



Fuente: Página Web DANE <https://www.dane.gov.co/index.php/acerca-del-dane/informacion-institucional/organigrama>

Teniendo en cuenta lo anterior, a continuación se relacionan los cargos identificados para el DANE como Gerentes Públicos a los cuales se les definió acuerdos de gestión, esto en cumplimiento de lo indicado en la Ley 909 de 2004, artículo 47, en el que se establece que: “Empleos de naturaleza gerencial. 1. Los cargos que conlleven ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial tendrán, a efectos de la presente ley, el carácter de empleos de gerencia pública... 3. La gerencia pública comprende todos los empleos del nivel directivo

de las entidades y organismos a los cuales se les aplica la presente ley, diferentes de: a) En el nivel nacional a aquellos cuya nominación dependa del Presidente de la República; ... Estos empleos comportan responsabilidad por la gestión y por un conjunto de funciones cuyo ejercicio y resultados son posibles de ser medidos y evaluados”.

Tabla No.1: Distribución de Gerentes Públicos por dependencia DANE.

Gerentes Públicos adscritos a la Dirección General	Gerentes Públicos adscritos a la Subdirección General
Jefe de Oficina Asesora de Planeación (OPLAN)	Director Técnico - Dirección De Geoestadística (DGI)
Jefe de Oficina Asesora Jurídica (OAJ)	Director Técnico - Dirección De Metodología y Producción Estadística (DIMPE)
Jefe de Oficina De Control Disciplinario Interno	Director Técnico - Dirección de Censos y Demografía (DCD)
Jefe de Oficina De Sistemas (OSIS)	Director Técnico - Dirección De Regulación, Planeación, Estandarización Y Normalización (DIRPEN)
Director Operativo - Dirección De Difusión Y Cultura Estadística (DICE)	Director Técnico - Dirección de Síntesis y Cuentas Nacionales (DSCN)
Director Territorial Centro – Bogotá	Director Técnico – Dirección De Recolección Y Acopio (DRA)
Director Territorial - Centro Occidente – Manizales	
Director Territorial - Centro Oriente – Bucaramanga	
Director Territorial - Norte – Barranquilla	
Director Territorial - Noroccidente – Medellín	
Director Territorial - Sur Occidente - Cali	

Fuente: Oficina de Control Interno de Gestión.

Ahora bien, el Decreto 262 de 2004 Capítulo II, Artículo 5, indica que, bajo el despacho de la Dirección y Subdirección se encuentran las dependencias distribuidas así:

1. Despacho del Director

1.1 Oficina Asesora de Planeación

1.2 Oficina Asesora Jurídica

1.3. Oficina de Sistemas Departamento Administrativo de la Función Pública Decreto 262 de 2004 EVA - Gestor Normativo

1.4 Oficina de Control Interno

1.5 Oficina de Control Disciplinario Interno 1.6 Dirección de Difusión y Cultura Estadística.

2. Despacho del Subdirector

2.1 Dirección de Metodología y Producción Estadística

2.2 Dirección de Síntesis y Cuentas Nacionales

- 2.3 Dirección de Censos y Demografía
- 2.4 Dirección de Geoestadística
- 2.5 Dirección de Regulación, Planeación, Estandarización y Normalización
- 2.6 Dirección de Recolección y Acopio

Por lo que estructuralmente la dependencia de las direcciones territoriales no es explícita que recaigan sobre la Dirección General. No obstante, al revisar las funciones de la Subdirección se identifica que ésta tiene mayor relación o interacción con las Direcciones Territoriales.

Sobre este aspecto puesto en conocimiento por parte de la administración a través del memorando del GIT de Talento Humano del 29 de noviembre de 2024, la OCI recomienda:

1. Evaluar de acuerdo con las funciones de las dos (2) dependencias cual sería la más apropiada para administrar y/o gestionar la concertación, seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión de los Gerentes Públicos de las Direcciones Territoriales.
2. Verificar el lineamiento sobre el cual se indica que la administración de las Direcciones Territoriales se encuentra a cargo de la Dirección General, si existe acto administrativo o circular interna del DANE que confirme dicha decisión.

5. RESULTADO DEL SEGUIMIENTO

5.1. Fortalezas.

- 5.1.1. Disposición del equipo de trabajo del área de Talento Humano en proporcionar información requerida para lograr el seguimiento desarrollado por parte de la Oficina de Control Interno, así como el desarrollo del entendimiento del proceso para efectuar la verificación y efectuar las conclusiones de manera acertada, proporcionando información relevante para la toma de decisiones por parte de la administración.
- 5.1.2. Conforme la evidencia proporcionada por parte del área de Talento Humano y Oficina Asesora de Planeación se logró verificar el cumplimiento normativo y de los lineamientos internos definidos a través del procedimiento evaluación y/o valoración de los servidores de la entidad GTH-070-PDT-009 V. 11 del 7 de octubre de 2021 y guía gestión de rendimiento de los Gerentes Públicos GTH-070-GUI-008 V.2 del 6 de octubre 2021, logrando así, de manera efectiva, aplicar las pruebas definidas en la planeación del ejercicio a desarrollar por parte de la Oficina de Control Interno.
- 5.1.3. Se resalta el mecanismo de seguimiento definido por el equipo del área de Talento Humano para efectuar seguimiento a la ejecución oportuna de cada una de las etapas definidas para la concertación, formalización, seguimiento y evaluación, de acuerdo con los términos establecidos en la normatividad aplicable vigente.

5.1.4. Se identifica que el proceso de Talento Humano desarrolla de manera recurrente y oportuna capacitación y/o sensibilización continua para el desarrollo adecuado de cada una de las etapas definidas para concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión de los Gerentes Públicos identificados en la Entidad para las vigencias 2023 y 2024, conforme a la evidencia proporcionada por parte del equipo de Talento Humano.

5.2. SITUACIONES EVIDENCIADAS

5.2.1 S.E. Relación de los acuerdos de gestión definidos de Gerentes Públicos con los objetivos institucionales PEI 2023-2026

A fin de verificar que la concertación de los acuerdos de gestión se encontrara articulada a la Planeación Estratégica Institucional – PEI del DANE, de acuerdo al lineamiento definido en el documento GTH-070-GUI-008 Guía gestión de rendimiento de los Gerentes Públicos, Numeral 4.1 Concertación, *Concertación y formalización*, respecto al lineamiento que indica:

"...del 1 al 15 de febrero, el Área de Gestión Humana revisará la propuesta y la remitirá a la Oficina Asesora de Planeación, con el fin de que esta determine la pertinencia de los indicadores y de la alineación de los compromisos gerenciales con el plan de acción de la entidad; esta última actividad se realizará del 16 al 25 de febrero del año en curso. Una vez realizada la mencionada revisión, la Oficina Asesora de Planeación remitirá la propuesta a Gestión Humana para que, del 26 de febrero al 5 de marzo, esta informe a evaluados y evaluadores sobre la necesidad de realizar ajustes o proceder con las firmas",

Durante la auditoría, se identificó que la OPLAN cumplió con este proceso de acompañamiento en su interacción con la Dirección General para la determinación y alineación adecuada de los acuerdos de gestión de los Gerentes Públicos correspondientes a la vigencia 2023 y 2024.

Sin embargo, al realizar la misma verificación para los acuerdos de gestión de los Gerentes Públicos relacionados en la Tabla No.2 y Tabla No.3, se observó que en el formato GTH-070-GUI-008-f-001 se relacionan los objetivos estratégicos del PEI 2019-2022 y no los del PEI 2023-2026, por lo que podría presentarse una desalineación de los mismos con los acuerdos definidos.

A continuación se presentan los objetivos institucionales del cuatrienio 2019-2022 y los del 2023-2026, para facilitar la revisión de los objetivos referenciados para cada Gerente Público mencionado en las tablas 2 y 3.

Objetivos institucionales PEI 2019-2022:

1. Asegurar la calidad estadística en procesos y resultados.
2. Modernizar la gestión territorial del DANE.
3. Fomentar el uso de la información estadística en la toma de decisiones públicas y privadas.
4. Articular la producción de la información estadística a nivel nacional.
5. Mejorar el bienestar, las competencias y las habilidades de los servidores.

Objetivos institucionales/Líneas estratégicas PEI 2023-2026:

1. Difusión y Acceso a la Información.
2. Estadísticas para la visibilización de las Inequidades.
3. Fortalecimiento de la Producción Estadística a partir de la Innovación y la Gestión Tecnológica.
4. Fortalecimiento de la Gestión Institucional y el Modelo Organizacional.
5. Un Sistema Estadístico Nacional - SEN coordinado.
6. Un Catastro Multipropósito que aporte a la creación de valor público.

Tabla No.2: Situaciones evidenciadas vigencia 2023.

Gerente Público	Objetivos Institucionales relacionados en la concertación de acuerdos
Duque Soto Álvaro Enrique – DICE	*Fomentar el uso de la información estadística en la toma de decisiones públicas y privadas. *Fortalecimiento de la gestión institucional y el modelo organizacional.
Solano Villa Julieth Alejandra – DIRPEN	*Asegurar la calidad estadística en procesos y resultados. *Articular la producción de la información estadística a nivel nacional *Cambio Cultural *Modernizar la gestión territorial del DANE.
Moreno Mayorga Sandra Liliana – Dirección Geoestadística	*Asegurar la calidad estadística en procesos y resultados. *Fomentar el uso de la información estadística en la toma de decisiones públicas y privadas. *Articular la producción de la información estadística a nivel nacional.
Cardoso Torres Juan Pablo – Dirección de Síntesis y Cuentas Nacionales	•Asegurar la calidad estadística en procesos y resultados.
Ortiz Rico Andrés Felipe – Dirección de Recolección y Acopio.	•Asegurar la calidad estadística en procesos y resultados.

Fuente: Oficina de Control Interno de Gestión.

Tabla No.3: Situaciones evidenciadas vigencia 2024.

Gerente Público	Objetivos Institucionales relacionados en la concertación de acuerdos
Solano Villa Julieth Alejandra – DIRPEN	- Asegurar la calidad estadística en procesos y resultados. - Articular la producción de la información estadística a nivel nacional. - Cambio cultural. - Compromiso presupuestal.
Ramírez Niño Elkin Ernesto – Dirección Geoestadística	•Asegurar la calidad estadística en procesos y resultados. •Fomentar el uso de la información estadística en la toma de decisiones públicas y privadas •Articular la producción de la información estadística a nivel nacional.
Cardoso Torres Juan Pablo – Dirección de Síntesis y Cuentas Nacionales	*Asegurar la calidad estadística en procesos y resultados
Ortiz Rico Andrés Felipe – Dirección de Recolección y Acopio	*Asegurar la calidad estadística en procesos y resultados

Fuente: Oficina de Control Interno de Gestión.

La OCI revisó el acta del Comité Directivo del 17 de abril remitida por el GIT de Talento Humano, como evidencia de la socialización de los acuerdos de gestión definidos para los gerentes públicos, en la cual se observa que la Subdirectora expuso propuestas de las metas y compromisos para los directores técnicos bajo su cargo y que el Comité acordó *"definir y formalizar los compromisos de los gerentes públicos, alineándolos con los pilares estratégicos y proyectos de la entidad del año 2024"*. Si bien el acta permite identificar que el tema fue tratado en Comité Directivo, en ésta, no es posible constatar que OPLAN efectuara una revisión detallada de los acuerdos de gestión concertados en el formato GTH-070-GUI-008-f-001.

Q Recomendación: Revisar e implementar herramientas y mecanismos específicos para asegurar la aplicación del control definido en el documento GTH-070-GUI-008 Guía gestión de rendimiento de los Gerentes Públicos, Numeral 4.1 Concertación, *Concertación y formalización*, a fin de garantizar que los acuerdos de gestión que se originen para los Gerentes Públicos adscritos a la Subdirección General se encuentran articulados a los objetivos estratégicos de la Entidad y cuenten con un aval de OPLAN frente a este aspecto.

5.2.2. S.E. Cumplimiento de los tiempos definidos para la concertación y formalización de los acuerdos de gestión de los Gerentes Públicos

Con el fin de evaluar el cumplimiento de los tiempos establecidos para la concertación de los acuerdos de gestión (Diagrama No.1-Concertación y Formalización), se relacionan en los Anexos 1 y 2 los Gerentes Públicos a los cuales se les definieron acuerdos para las vigencia 2023 y 2024, y el

tiempo de ejecución de la concertación y correspondiente formalización de los mismos, de acuerdo a la verificación de la evidencia proporcionada por el área de Talento Humano y desarrollada por el equipo de auditores de la Oficina de Control Interno de Gestión.

Conforme lo anterior se presentan los siguientes resultados, teniendo en cuenta lo establecido en la Ley 909 de 2004 Art 50 y Decreto 1083 de 2015, Art 2.2.13.1.9 respecto a los tiempos definidos para la concertación y formalización de los acuerdo de gestión en un plazo no mayor de cuatro (4) meses, contados desde la fecha de posesión del cargo, y al inicio de cada vigencia.

Tabla No.2: Situaciones evidenciadas frente a la concertación y formalización de los acuerdos de gestión de Gerentes Públicos.

Periodicidad seguimiento/ evaluación	Gerente Público	Observación OCI
2023	Federico Alfonso Núñez García Jefe de la Oficina Asesora Jurídica	Se evidencia la concertación de acuerdos de gestión vigencia 2023, quien en el 31 de agosto de 2023 se retira de la Entidad. Conforme lo anterior se identificó el ingreso del Gerente Público quien suplió el cargo de Jefe de la Oficina Asesora Jurídica, María Fernanda De la Ossa Archila el 17 de octubre de 2023, a quien no se le concertaron acuerdos de gestión a decisión del evaluador, de acuerdo a lo reportado por el área de Talento Humano, teniendo en cuenta que el plazo sobre el cual normativamente se cobija dicha decisión es de cuatro (4) meses.
2023	Claudia Díaz Hernández Jefe de la Oficina Asesora de Planeación	Respecto a la Gerente Pública, en respuesta a la solicitud preliminar de información realizada mediante el memorando interno No. 20241400029023 de la Oficina de Control Interno, se recibió la documentación correspondiente a la concertación de los acuerdos de gestión para la vigencia 2024, pero no se incluyó la de la vigencia 2023. Por lo tanto, durante la reunión de presentación de resultados preliminares, desarrollada el 15 de noviembre de 2024, se solicitó adicionalmente el formato de concertación correspondiente a la vigencia 2023. Sin embargo, dicho formato no incluye el registro de la fecha de concertación, lo cual dificulta la verificación del cumplimiento de los plazos establecidos para esta actividad, según lo estipulado en los lineamientos correspondientes.
2024	María Fernanda de la Ossa Jefe de la oficina Asesora Jurídica	Para la vigencia 2024, se evidenció que tras el retiro de la Entidad el 30 de abril de 2024 jefe de la oficina Asesora Jurídica, María Fernanda de la Ossa, el 19 de junio de 2024 se posesionó en el cargo de Andrea Catalina Zota Bernal, en dicho cargo, no obstante, a la fecha de corte de este seguimiento (septiembre 2024), no contaba con dicha concertación y formalización de acuerdos de gestión, no

Periodicidad seguimiento/ evaluación	Gerente Público	Observación OCI
		obstante, en reunión sostenida el 15 de noviembre de 2024 el área de Talento Humano informó que, los acuerdos se encuentran definidos, sin embargo, se encuentran pendiente de revisión y aprobación por parte de la Directora General. Lo anterior superando el plazo permitido normativamente para su suscripción de acuerdos.

Fuente: Oficina de Control Interno de Gestión.

En virtud de lo anterior, se evidencia que para todos los Gerentes Públicos evaluados, exceptuando los cargos de Jefe Oficina Asesora de Planeación Claudia Díaz Hernández en la vigencia 2023 y Jefe Oficina Asesora Jurídica María Fernanda De la Ossa Archila vigencia 2023 y Jefe Oficina Asesora Jurídica Andrea Catalina Zota Bernal en la vigencia 2024, cumplieron los términos definidos para la concertación y formalización de los acuerdos de gestión.

Recomendaciones:

1. Para el caso de los Gerentes Públicos que durante el transcurso de la vigencia renuncien a su cargo o la administración decida su no continuidad, se recomienda al evaluador que el Gerente Público entrante se acoja a los mismos acuerdos de gestión definidos a su antecesor, dado que estos acuerdos se encuentran atados al cumplimiento del plan de acción institucional y no de la persona en particular; lo cual reduciría el plazo otorgado normativamente de cuatro (4) meses, para la concertación y formalización de los acuerdos de gestión. Aunque los acuerdos de gestión miden de manera individual el desempeño del Gerente Público, también son instrumentos clave para el impulso de la estrategia institucional. Además, representan una fuente de información valiosa que permite a la Entidad monitorear el avance y el cumplimiento de los objetivos del **PEI 2023-2026**. Por lo tanto, el incumplimiento de los acuerdos podría generar riesgos en la ejecución de la estrategia institucional.
2. De otra parte, dada la situación expuesta, la Oficina de Control Interno de Gestión, identifica un riesgo de gestión no contemplado por el área de Talento Humano en su matriz de riesgos el cual podría definirse como posibilidad de incumplimiento de los acuerdos de gestión establecidos como consecuencia de no efectuar de manera oportuna y adecuada el monitoreo y/o seguimiento, así como la definición de acciones necesarias para atender las desviaciones presentadas, esta situación ha quedado evidenciada, particularmente, por los cambios recurrentes en la Jefatura de la Oficina Asesora Jurídica durante las vigencias 2023 y 2024, lo que ha ocasionado periodos prolongados sin la concertación y formalización de los acuerdos

de gestión, estos acuerdos, permiten evaluar el avance y el cumplimiento de la estrategia institucional, podrían exponer a la Entidad a futuros riesgos relacionados con la materialización de este incumplimiento.

5.2.3. S.E. Oportunidad y calidad en el seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión de Gerentes Públicos

La Oficina de Control Interno procedió a verificar que se desarrollara de manera oportuna el seguimiento a los acuerdos de gestión definidos para los Gerentes Públicos existentes en las vigencias 2023 y 2024 y ejecución de la evaluación anual (*Diagrama No.1*), conforme se indica en la Ley 909 de 2004 Art 50, Decreto 1083 de 2015, Art 2.2.13.1.10 y Art 2.2.13.1.11, así como lo que se encuentra definido en el documento GTH-070-GUI-008 Guía gestión de rendimiento de los Gerentes Públicos (*Anexos 3 y 4*).

En virtud de lo anterior, la OCI desarrolló una herramienta que permitió establecer las conclusiones del ejercicio realizado, cuyo resultado en detalle se relaciona en los Anexos 5 y 6 adjuntos a este documento. A continuación, se presentan los aspectos identificados más relevantes:

Tabla No.3: Situaciones evidenciadas frente a la oportunidad en la ejecución del seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión de Gerentes Públicos.

Periodicidad seguimiento/ evaluación	Gerente Público	Observación OCI
I semestre de 2023	Federico Alfonso Nuñez García - Jefe de la Oficina Asesora Jurídica	No se presenta como evidencia el seguimiento del II semestre de 2023 por encontrarse desvinculado de la Entidad. Conforme lo anterior no se aplica la prueba de seguimiento al cumplimiento de los acuerdos de gestión en los tiempos establecidos.
II semestre de 2023	Ana Lucía Largo - Directora Territorial Centro Bogotá	La fecha del II semestre del seguimiento no es concordante dado que contiene la misma fecha del seguimiento realizado en el I semestre de 2023, de acuerdo con lo reportado en el correo remitido por el equipo de Talento Humano del 15 de noviembre de 2024, se confirma que esta situación evidenciada corresponde a un error de digitación.
II semestre de 2023	Mónica Alejandra Pachón Rodríguez - Directora Territorial	Frente al seguimiento desarrollado en el II semestre de 2023 se identifica como fecha de ejecución 15/03/2023, el área de Talento Humano manifiesta que la fecha de seguimiento tiene un error de digitación en la fecha, por lo

Periodicidad seguimiento/ evaluación	Gerente Público	Observación OCI
		cual para la OCI no fue posible constatar la fecha real de ejecución del seguimiento del II semestre, para la verificación de los tiempos establecidos normativamente. De otra parte, sobre este mismo seguimiento se evidencia que dentro del formato no se diligenciaron los campos de evidencia y descripción de la evidencia.
I semestre de 2023	Juan Pablo Cardoso Torres - Dirección de Síntesis y Cuentas Nacionales	Del seguimiento realizado en el I semestre 2023 al Gerente Público se observó que el "Formato de Concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales" no cuenta con las firmas del evaluado y evaluador. Sobre este aspecto el área de Talento Humano, a través de correo remitido el pasado 15 de noviembre de 2024, de forma complementaria a la situación evidenciada por la OCI, aportó formato 001 con el seguimiento del I semestre de 2023 debidamente revisado y suscrito entre las partes. No obstante, sobre este aspecto es importante que las carpetas dispuestas para la consolidación de la información soporte que dé cuenta del cumplimiento en la ejecución de los seguimientos y evaluación a los acuerdos de gestión de Gerentes Públicos en los tiempos definidos, se encuentren con la documentación completa y acordé con el avance y/o cumplimiento de estos.
I semestre de 2024	María Fernanda De la Ossa Archila - Jefe de la Oficina Asesora Jurídica	Dado a su retiro de la Entidad en el mes de abril 2024, no se desarrolla seguimiento de los acuerdos de gestión definidos del I semestre 2024. Se presenta como evidencia con corte al 31/04/2024 fecha de su retiro, el diligenciamiento del formato de seguimiento y evaluación final, así como de competencias presentando un porcentaje de avance del 50% y un resultado en su evaluación final del 59%.
I semestre de 2024	Andrea Catalina Zota Bernal - Jefe de la Oficina Asesora Jurídica	No se cuenta con acuerdos de gestión concertados conforme el periodo objeto de verificación, y sobre la cual no es posible aplicar el seguimiento del I semestre de 2024, conforme su contratación se da

Fuente: Oficina de Control Interno de Gestión.

En virtud de lo anterior se identificaron oportunidades de mejora relacionadas con el diligenciamiento de los formatos de seguimiento respecto a exactitud en fechas, suscripción o firmas de los mismos por ambas partes (Evaluador y evaluado), así como evidencia faltante de acuerdo a la información

proporcionada y de acuerdo a lo evidenciado en las carpetas compartidas de la Subdirección General y Dirección General.

Respecto al seguimiento desarrollado por parte del Grupo de Talento Humano se evidenció que este se encuentra relacionado con la oportunidad en la ejecución de cada una de las etapas de concertación, formalización, seguimiento y evaluación final de los acuerdos de gestión, garantizando que en efecto estos tiempos se cumplan de manera apropiada, no obstante, respecto de la calidad y objetividad de las mismas en la ejecución de estas actividades de seguimiento y evaluación, ésta queda bajo la responsabilidad de cada evaluador (Dirección General y Subdirección General), no obstante, la Oficina de Control Interno de Gestión pone de presente que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG indica dentro de las responsabilidades de la segunda línea de defensa, *"(...) que los controles y procesos de gestión del riesgo de la 1ª Línea de Defensa sean apropiados y funcionen correctamente, supervisan la implementación de prácticas de gestión de riesgo eficaces"*, por lo que el área de Talento Humano, en su rol de segunda línea de defensa para este aspecto, debería definir una estrategia o mecanismo para ejercer un control sobre la calidad y objetividad de los seguimientos y evaluaciones efectuadas a los acuerdos de gestión de los Gerentes Públicos.

De otra parte, de acuerdo con las revisiones de la OCI, para las vigencias 2023 y 2024 no se presentan acciones de mejora o planes de mejoramiento derivados de desviaciones en el cumplimiento de los acuerdos de gestión.

Recomendaciones:

1. Se recomienda a los evaluadores y evaluados (Gerentes Públicos) asegurar el almacenamiento de información de manera adecuada, que dé cuenta de la entrega bien sea de productos parciales o finales, esto con el objetivo de garantizar el adecuado almacenamiento de la información que reposa en las carpetas en la que se consolida la información soporte que da cuenta de la ejecución y avance de los compromisos suscritos para Gerentes Públicos, tanto en la Dirección General como en la Subdirección.
2. Definir por parte del equipo del área de Talento Humano en apoyo de los Evaluadores, una estrategia o mecanismo de seguimiento como segunda línea de defensa, que permita la verificación de la calidad y objetividad de del seguimiento y evaluación realizada de manera periódica a los Gerentes Públicos identificados en la Entidad.

6. CONCLUSIÓN

En virtud de las pruebas de auditoría y procedimientos realizados, por parte de la Oficina de Control Interno de Gestión y con base a las situaciones evidenciadas y recomendaciones presentadas a lo largo del presente informe preliminar, se debe concluir que fue posible determinar la efectividad de la aplicación de los lineamientos definidos por la administración en la guía establecida para la definición compromisos y acuerdos de gestión de Gerentes Públicos, y su cumplimiento normativo en cada una de las fases de concertación, formalización, seguimiento y evaluación, garantizando así la adecuada alineación de estos con la planeación estratégica de la Entidad y su definición de manera oportuna. De otra parte, se logra evaluar la efectividad de las actividades de monitoreo y/o seguimiento al cumplimiento de los acuerdos de gestión, desde el GIT área de Talento Humano como segunda línea de defensa, evaluadores y Gerentes Públicos evaluados.

Así las cosas, se hace indispensable que desde la administración se tengan en cuenta las situaciones evidenciadas y recomendaciones indicadas por parte de la Oficina de Control Interno de Gestión, sobre las cuales se espera el establecimiento de acciones de mejora que permitan el fortalecimiento de los lineamientos establecidos internos, cumplimiento normativo en términos de oportunidad, calidad y objetividad en la ejecución de cada una de sus fases descritas en el presente informe(Diagrama No.1).

Cordialmente,

YULY DAYAN

QUICENO RUSSI

Firmado digitalmente por
YULY DAYAN QUICENO RUSSI
Fecha: 2024.12.10 18:32:56
-05'00'

YULY DAYAN QUICENO RUSSI

Jefe Oficina de Control Interno de Gestión

Proyectó: Johana Catalina Prieto Sandino – Contratista OCI

Revisó: YDQR

Anexo: Excel "Anexo seguimiento a acuerdos de gestión de Gerentes Públicos"