



S-FO-015 INFORME DE SEGUIMIENTO
 Versión 4 acta de mejoramiento 300 de noviembre 16 de 2017 Proceso S-CA-001
 OFICINA DE CONTROL INTERNO

Nombre del Informe de Seguimiento	Informe de Seguimiento al Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral en la SDP - 2018	3-2018-20470
	<ul style="list-style-type: none"> • Dr. Ciro González Ramírez Subsecretario de Gestión Corporativa • Despacho, Subsecretarios, Jefes de Oficina y Directores 	N° Radicado al Despacho.

1. Objetivo del Informe.

- **General:**
Hacer seguimiento a la gestión de las situaciones susceptibles de mejora y críticas detectadas a través del "Informe de Seguimiento al Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral en la SDP" para evaluar la eficacia de la gestión adelantada por los responsables del proceso y el cumplimiento de la normatividad vigente relacionada con la Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores de Carrera Administrativa de la SDP.
- **Específicos:**
 1. Evaluar la gestión adelantada por la Dirección de Gestión Humana - DGH como líder del proceso de Administración del Talento Humano, frente a las situaciones susceptibles de mejora y crítica detectadas en el informe de auditoría de la vigencia 2017.
 2. Verificar y evaluar la mejora de las acciones implementadas por la DGH frente a la concertación de objetivos de la Evaluación de Desempeño Laboral a través de la gestión adelantada por los Evaluadores y Evaluados para la consolidación de los formatos del periodo de evaluación 2018-2019.

SECRETARIA DISTRITAL DE PLANEACION
 RADICACION: 3-2018-20470
 FECHA: 2018-10-03 10:48:55 (27/09/18)
 HAD INICIAL
 DESTINO: Subsecretaría de Gestión Corporativa
 TRAMITE: Informes y estudios
 CLASIFICACION: Derecho de petición
 ANEXOS: No
 COPIADO A: Oficina Asesora de Prensa y Comunicado

2. Alcance del Informe.

El presente seguimiento se adelantó en el marco de la revisión de la gestión de la Evaluación de Desempeño Laboral bajo la responsabilidad del proceso de Administración del Talento Humano, en el periodo comprendido entre el 1° de febrero de 2017 y el 31 de julio de 2018, a partir de las actividades implementadas por la Dirección de Gestión Humana – DGH en atención a las situaciones susceptibles de mejora y críticas detectadas por la OCI en la auditoría realizada en el 2017 y a la normatividad vigente.

- 3. Criterios del Informe.**
- 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". Título 6 - Capítulo II.
 - Acuerdo 565 del 25 de enero de 2016 "Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba", artículos 7, 8, 16, 17, 18 y 26.
 - Procedimiento Interno SDP: A-PD-014 Evaluación del Desempeño Laboral y de la Gestión.
 - Informe de Auditoría de Seguimiento al proceso de Evaluación del Desempeño Laboral en la SDP vigencia 2017.
 - Resolución Interna No. 162 de 2017 "Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba, de la Secretaría Distrital de Planeación".

Carrera 30 N. 25 - 90
 Código Postal 111311
 Pisos 1,5,8 y 13
 PBX 335 8000
 www.sdp.gov.co
 Info.: Línea 195



SC-CER259292



CO-SC-CER259292



GP-CER259293

BOGOTÁ MEJOR PARA TODOS

JAS

4. Resultados del Informe

4.1 Evaluación de la gestión adelantada por la Dirección de Gestión Humana, como líder del proceso de Administración del Talento Humano, frente a las situaciones susceptibles de mejora y crítica detectadas en el informe de auditoría de la vigencia 2017.

De conformidad con lo establecido en el Acuerdo 137 de 2010 proferido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, en concordancia con el Procedimiento Interno SDP: A-PD-014 *Evaluación del Desempeño Laboral y de la Gestión*, le corresponde a la Oficina de Control Interno realizar el presente informe de seguimiento a las actividades adelantadas por la entidad para dar cumplimiento al mismo, en el marco de las normas, orientaciones y formatos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

En el marco de lo anterior, la Oficina de Control Interno – OCI, en el 2017 realizó el “Informe de Seguimiento al proceso de Evaluación del Desempeño Laboral en la SDP”, el cual se adelantó a partir de un análisis de coherencia y pertinencia entre los resultados del POA y la Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) adelantada en la vigencia 2016 y de algunas pruebas de auditoría tendientes a verificar el cumplimiento de las responsabilidades de los diferentes actores del proceso, en desarrollo de lo cual se encontraron 5 situaciones susceptibles de mejora y 1 crítica, las cuales fueron a tendidas cómo se muestra a continuación.

- Situaciones Susceptibles de Mejora:

1. Si bien la DGH realizó las actividades incluidas en el procedimiento A-PD-014 para motivar y acompañar la ejecución de la EDL; con base en lo observado y evidenciado en el numeral 4.2. , es claro que aún no se ha logrado interiorizar la herramienta como un elemento que permita evaluar de manera objetiva el aporte de los funcionarios al cumplimiento de las metas y objetivos de su área, y así de la entidad. Lo anterior, ya que en la mayoría de los formatos revisados, no se incluyeron las metas y objetivos del área para el periodo 2016-2017 (tal y como lo define el procedimiento), y frente a lo cual se ha reiterado en la entidad la importancia de que los funcionarios analicen cómo engrana y aporta su trabajo al cumplimiento de las metas del área; con mayor razón, en una vigencia como el 2016, en la cual se inició un nuevo PDD.

• Acciones desarrolladas:

En el marco de la estrategia de mejoramiento durante la vigencia 2017, la Dirección de Gestión Humana – DGH adelantó capacitaciones magistrales relacionadas con el Acuerdo 565 de 2017, el cual en sus artículos 1, numeral 1.2, y 19 y 20 establece como aspecto fundamental la información relativa a las metas que sustentan los compromisos de los servidores de carrera administrativa, éstas se realizaron el 7 de febrero de 2017 en dos jornadas a cargo del DASCD, y el 11 de agosto de 2017 igualmente con expositores del DASCD.



S-FO-015 INFORME DE SEGUIMIENTO

Versión 4 acta de mejoramiento 300 de noviembre 16 de 2017 Proceso S-CA-001
OFICINA DE CONTROL INTERNO

Así mismo, la DGH dando cumplimiento al artículo 8 del Acuerdo 565 de 2016, actualizó el procedimiento A-PD-014, en el cual la actividad 05 consisten en reportar a la Dirección de Planeación las concertaciones para la EDL de cada vigencia, con el fin de que se valide que los compromisos formulados por los funcionarios se enmarcaran en las metas POA de la vigencia en revisión consignadas en el formato F2 de concertación de cada uno de los servidores. Una vez validados se comunica a los que presenten inconsistencia y se les cita en la DGH a un asesoramiento-taller individual con el fin de que se apropie y se comprenda el tema.

Vale decir, que la OCI verificó que la actualización del procedimiento A-PD-014 "EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL Y DE LA GESTIÓN", se hizo mediante Acta de Mejoramiento No. 101 del 11 de mayo de 2018 a través de la cual se actualizaron las normas relacionadas, se ajustó el flujograma y se incluyó la evaluación de los servidores vinculados mediante planta temporal. Adicionalmente, se incluyó la actividad de establecer la coherencia entre los compromisos fijados y la meta del plan operativo anual por parte de la Dirección de Planeación.

Se elaboraron dos (2) tutoriales para llegar en forma masiva y didáctica a los servidores, en ellos se explicó la relación del POA y los compromisos laborales, los cuales fueron enviados vía correo electrónico a todos los funcionarios de la entidad.

Entre el 1º de febrero de 2017 y el 31 de julio de 2018, se atendieron las inquietudes de los servidores de la SDP que solicitaron apoyo en el diligenciamiento de los formatos de EDL, este acercamiento, igualmente, sirvió para dar una capacitación en busca de generar receptividad en el manejo del instrumento y la importancia de la concertación y evaluación, actividad que generó una calificación en promedio excelente por los usuarios internos, como se evidenció en las encuestas que aplicó la DGH a cada funcionarios después de ser atendido. Cabe mencionar que las inquietudes de los usuarios se atienden por diversos canales como son presencial, correo electrónico, telefónico y/o visita en la dependencia.

2. En desarrollo del proceso auditor se indagó en la Dirección de Gestión Humana sobre el cumplimiento de las áreas frente a la remisión oportuna de los formatos, a lo cual dicha área manifestó que: *"... si bien el 100% de los funcionarios fue evaluado oportunamente dentro de los términos establecidos por la norma; en cuanto al término para remisión la documentación pertinente, no todas las áreas cumplieron con allegar los formatos finales"*, constatando así que algunas áreas no dieron efectivo cumplimiento al compromiso de remitir los formatos en la fecha indicada. Si bien, no se especificó cuáles fueron las áreas que no cumplieron con la fecha indicada, con lo anterior se evidencia falta de compromiso del nivel directivo para el cumplimiento del procedimiento.

- Acciones desarrolladas:

El proceso de concertación de febrero 2018 a enero 2019, como el de evaluación febrero 2017 a enero 2018, se realizó para todos los servidores en un 100%. Previa verificación de





S-FO-015 INFORME DE SEGUIMIENTO

Versión 4 acta de mejoramiento 300 de noviembre 16 de 2017 Proceso S-CA-001
OFICINA DE CONTROL INTERNO

diligenciamiento de los formatos por parte de la DGH, como se puso evidenciar en las carpetas que reposan en la DGH.

La DGH oportunamente realizó campañas de comunicación a través de banners, tutoriales y correos en la Intranet dando a conocer los términos establecidos, los formatos requeridos, tipos del proceso de evaluación y concertación y alertas de los tiempos. Cerca al vencimiento de términos, se detectaron las áreas que no habían entregado y se les realizó recordatorios telefónicamente y a través de correos, como se pudo evidenciar en los archivos de la DGH.

En cuanto a los resultados de entrega a la DGH de los formatos de evaluación y concertación de compromisos y en los términos establecidos, esta área resaltó un alto compromiso de cumplimiento en los evaluadores y evaluados; no obstante, a pesar de las alertas enviadas hay algunas áreas que manifestaron inconvenientes para su radicación a Gestión Humana, aclarando que adelantaron el proceso de evaluación o concertación en el término correspondiente. Sin embargo, se observó que la Dirección de Sistemas presentó recurrencia al respecto, por coyunturas laborales, y culminó esta labor posterior al término indicado.

3. Aunque se adelantaron algunas actividades para socializar y sensibilizar a los directivos sobre la evaluación de la Planta Temporal que ingresó en la vigencia 2016, se presentó una debilidad con respecto a los funcionarios de Carrera Administrativa que ingresaron a dicha planta al no impartir unas instrucciones claras y precisas sobre el trámite que se debía realizar, lo cual terminó afectando las evaluaciones finales de dichos funcionarios. Lo anterior se solucionó, pero con ocasión de un concepto que fue solicitado ante el DASC por una funcionaria afectada; el cual, tuvo que ser socializado posteriormente por parte de la Subsecretaría Corporativa para corregir las evaluaciones ya realizadas.

- **Acciones desarrolladas:**

De conformidad con el concepto emanado por la CNSC titulado: "Criterio Unificado Provisión y Evaluación en Empleos de Plantas Temporales", de fecha 19 de septiembre de 2017 y en cumplimiento del señalamiento del Decreto Ley 894 de 2017, en cuanto a que los servidores que se desempeñen en empleos temporales, deberán ser evaluados en el cumplimiento de las *"metas del proyecto o actividades que dieron lugar a la creación de los mismo, de acuerdo con la evaluación que se establezca para el efecto"*.

Así mismo, teniendo en cuenta que el concepto permitió utilizar el instrumento definido por la CNSC y con el fin de cumplir tales disposiciones en pro de los usos que se le dan a los resultados en cada nivel de evaluación para los servidores, la DGH comunicó y explicó a los evaluadores, mediante correo electrónico del 13 de febrero de 2018, la importancia de adelantar la concertación y evaluación en los formatos establecidos por la CNSC para la EDL de los servidores que sean de carrera administrativa y se encuentren ocupando cargos de la planta temporal, esto en concordancia con los compromisos previamente pactados en la modalidad temporal.





S-FO-015 INFORME DE SEGUIMIENTO

Versión 4 acta de mejoramiento 300 de noviembre 16 de 2017 Proceso S-CA-001
OFICINA DE CONTROL INTERNO

El día 9 de febrero de 2018 se les brindó orientación a los servidores públicos de carrera administrativa encargados en Planta Temporal en cuanto al proceso de diligenciamiento y evaluación. Este grupo de servidores inició su periodo en concordancia con la expedición del concepto quedando como el periodo septiembre 19 de 2017 a enero 31 de 2018.

La implementación del proceso no presentó ningún tipo de inconvenientes y se armonizaron los compromisos con la vigencia en cumplimiento del POA. Todos los servidores actualizaron sus formatos de concertación y se evaluaron en las fechas establecidas por el Acuerdo 565 de 2016, teniendo en cuenta sus evidencias y los insumos previamente establecidos para la temporalidad.

A la fecha del presente informe se observó que este grupo de servidores están armonizados con la vigencia para el cumplimiento de las metas POA y con los instrumentos de evaluación del desempeño de conformidad con el Acuerdo 565 de 2016.

Los servidores que no son de carrera en la planta temporal, mantienen el Protocolo de evaluación de la gestión de empleos temporales.

4. Si bien en desarrollo del proceso auditor se evidenció el cumplimiento y cierre de las acciones correctivas formuladas frente a la situación crítica identificada en la vigencia anterior con respecto al elemento Plan de Mejoramiento Individual, el cual forma parte del procedimiento de Evaluación del Desempeño Laboral; a pesar de las actividades de sensibilización, socialización y acompañamiento adelantadas se observaron debilidades sustanciales en el diligenciamiento de los formatos, lo cual evidencia la recurrencia en las debilidades que se vienen registrando desde auditorías anteriores, indicando la necesidad de implementar estrategias continuas al respecto y no planes de mejoramiento puntuales, que efectivamente se cumplen, pero que a la fecha no han reportado la mejora, frente al posicionamiento del instrumento de evaluación.

- **Acciones desarrolladas:**

Con la iniciativa didáctica, por parte de la DGH, de presentar dos (2) tutoriales a través de correo interno a todos los funcionarios del SDP, se han dado a conocer las etapas de la EDL, incluyendo cuándo y cómo diligenciar un plan de mejoramiento, lo cual ha fortalecido e interiorizado esta etapa que hace parte del proceso de seguimiento.

Adicionalmente la DGH ha realizado capacitaciones personalizadas por solicitud de evaluados y evaluadores de las Direcciones de Vías, Transporte y Servicios Públicos; Integración Regional, Nacional e Internacional y SISIBEN, para comprender la naturaleza e importancia del plan de mejoramiento individual, así como el diligenciamiento del mismo mediante la modalidad de taller.

5. Frente a las situaciones susceptibles de mejora identificadas anteriormente, se reitera la necesidad de implementar estrategias continuas de instrucción, acompañamiento y seguimiento, que permitan asegurar una adecuada aplicación y utilización del elemento EDL.



- **Acciones desarrolladas:**

La DGH, acogiendo las recomendaciones en resumen implementó las siguientes acciones:

Acompañamiento diario y permanente a todos los servidores de la SDP independientemente de su vinculación en lo relacionado con la evaluación del desempeño laboral en todas sus etapas. Se realizó en diversos canales de comunicación, personalizado, por solicitud del evaluador en las áreas, por correo electrónico y por teléfono.

Se adelantaron capacitaciones masivas a través de los TUTORIALES, en donde se explicó la importancia de la EDL, como se conforman los compromisos, como se evalúa y se enseñó diligenciar los formatos en todas las etapas que implica la EDL.

Se realizan Banner en la intranet con tips y recordación de términos para los procesos. Una vez revisados los formatos, se explica con detalle por correo electrónico cuales han sido los errores de diligenciamiento y se les invita a recibir asesoría.

Se evidenció que se cuenta con carpeta de registro de servidores que reciben las asesorías, capacitaciones, las cuales son evaluadas con nivel de excelencia, esto indica que la información, taller y capacitación se han comprendido y corresponde a lo esperado por cada usuario.

El nivel Directivo ha mostrado compromiso en el proceso de EDL y aún en sus acuerdos de Gestión de conformidad con la coherencia de resultados del POA y los avances de los servidores y del propio Directivo. Esto se evidencia en la respuesta a los términos del proceso y en los resultados obtenidos en la revisión de alineación de los objetivos concertados para el periodo 2017 - 2018 con los POA 2018.

Se evidenció que, con el apoyo de la Subsecretaría de Gestión Corporativa, se hizo una encuesta para medir el conocimiento sobre EDL a los altos Directivos, generando un compromiso de profundizar sobre el tema.

Como mejora en el 2018, los actuales formatos de EDL de la primera evaluación parcial semestral fueron verificados y en los que se detectaron errores de fondo, deberán asistir a un taller de manejo de los formatos tanto a los evaluados como evaluadores. Cabe resaltar que en el periodo en revisión fue bajo el número de servidoras que presentaron este tipo de errores comparados con la población total.

- **Situación crítica:**

6. Como resultado de la aplicación de las pruebas de auditoría a los formatos de EDL a una muestra representativa definida estadísticamente, en la revisión de la columna de Metas del Área a la Cual Aporta el Empleo, se encontró que en 38 (que corresponden al 62% del total revisados); no se registraron las metas de los POA de las dependencias para la vigencia 2016, sino que correspondían a vigencia anteriores.

• **Acciones desarrolladas:**

En cumplimiento de esta acción, se observó que la DGH desarrolló las acciones de mejoramiento:

1) 1990: "*Sensibilización sobre la coherencia entre las metas institucionales, los Acuerdos de Gestión y la Evaluación del Desempeño Laboral*", la cual se ejecutó en el periodo comprendido entre el 01/07/2017 al 28/12/2017.

La acción fue cerrada de manera oportuna, como quiera que esta se armonizó con la inducción del Acuerdo 565 de 2016, que establece el Sistema Tipo de EDL de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba. Se realizó una capacitación magistral el 11/08/2017 con la participación de los especialistas del DAFP y DASCD, a la cual asistieron 242 funcionarios de carrera administrativa y equipo directivo.

Adicionalmente, en coordinación con la Dirección de Planeación, se capacitó a los funcionarios nuevos al ingreso a la Entidad y al finalizar el periodo de prueba, se le dio a conocer la importancia de la concertación de objetivos con los compromisos del POA. La DGH también brindó asesoría personalizada al equipo directivo de la SDP, respecto de la concertación de objetivos y en la evaluación de desempeño.

Por su parte, la Dirección de Planeación revisó los formatos de compromisos laborales y comportamentales remitidos por la Dirección de Gestión Humana, verificando la coherencia con los POA por proceso y las actividades establecidas por área.

2) 1991: "*Modificar el procedimiento para incluir una actividad que indique que se debe radicar el formato de formulación de compromisos en la Dirección de Planeación, la cual los remitirá a la Dirección de Gestión Humana con las observaciones del caso*", la cual se ejecutó en el periodo comprendido entre el 01/07/2017 al 15/05/2018.

La acción fue cerrada de manera oportuna, a través de la verificación en SIPA de la actualización del procedimiento *A-PD-014 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL Y DE LA GESTIÓN*, incluyendo los cambios que se mencionaron en la acción susceptible de mejora No. 1.

4.2. Evaluación de la efectividad de las acciones implementadas por la DGH a través de la gestión adelantada por los evaluadores y evaluados frente a la concertación de objetivos de la Evaluación de Desempeño Laboral periodo de evaluación 2018-2019.

- **Vigencia 2018**

Es importante mencionar que en el 2017 la OCI adelantó el proceso de revisión de la alineación de los compromisos concertados en la EDL para el periodo 2016 - 2017 con las metas POA 2016, situación que, como ya se mencionó al comienzo del presente informe, generó una serie de



S-FO-015 INFORME DE SEGUIMIENTO

Versión 4 acta de mejoramiento 300 de noviembre 16 de 2017 Proceso S-CA-001
OFICINA DE CONTROL INTERNO

oportunidades de mejora, que fueron atendidas y puestas en práctica tanto por la DGH como por las áreas de la entidad en 2017.

Por lo anterior, el presente informe de seguimiento, se enfocó en revisar la alineación de los compromisos concertados en la EDL para el periodo 2018 – 2019 y así determinar el efecto de las acciones de la DGH sobre la concertación de compromisos entre evaluadores y evaluados.

De acuerdo con lo establecido en el procedimiento *A-PD-014*, actividades números 2, 3, 5 y 6, la fase inicial está en cabeza de la Dirección de Talento Humano con la socialización del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño y su procedimiento, la solicitud de realizar la fijación de los compromisos laborales, revisar que los formatos se hayan diligenciado correctamente y la solicitud de realizar la evaluación del desempeño en cada etapa del año. En éste sentido, se registraron las actividades que ya se relacionaron en el primer capítulo y que fueron adelantadas por la DGH.

En agosto de 2018, la Dirección de Planeación - DP, en cumplimiento de la actividad 5 *"Revisar que se hayan diligenciado correctamente todos los campos del formato"* del procedimiento *A-PD-014 – "Evaluación del Desempeño Laboral y de la Gestión"*, y en apoyo a las labores de mejora de la DGH, realizó el ejercicio de revisión de coherencia entre los compromisos concertados por los funcionarios de carrera administrativa de las 42 áreas que conforman la SDP y las metas del POA 2018, para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2018 y el 31 de enero de 2019, a partir del cual se encontró lo siguiente:

Con el objeto de analizar los valores estadísticos obtenidos a partir de la tabla No. 2, se definieron los parámetros de cumplimiento que se presentan en la siguiente tabla:

Tabla No. 1 – Parámetros de Cumplimiento

PARAMETROS DE CUMPLIMIENTO	DEFINICIÓN
CUMPLE	Registra las áreas en que efectivamente todos los funcionarios relacionaron en los formatos de EDL las metas establecidas en el POA del área para la vigencia 2018.
CUMPLE PARCIALMENTE	Registra las áreas en las que alguna parte de sus funcionarios, no consignó de manera correcta las metas del POA de la vigencia 2018 y registra otros elementos que tienen que ver con las tareas que desarrolla el área.
NO CUMPLE	Registra las áreas en la cuales la totalidad de sus funcionarios evaluados no relacionaron los compromisos concertado con la metas del POA 2018.

**Tabla No. 2 - ALINEACIÓN DE LOS COMPROMISOS
CONCERTADOS EN LA EDL CON LAS METAS POA 2018**

No.	AREA	EVALUACIONES REVISADAS	EVALUACIONES OBSERVADAS	% REVISIÓN
1	SUBSECRETARÍA DE PLANEACIÓN DE LA INVERSIÓN	1	1	
2	CONFIS	4	1	25
3	PLANES DE DESARROLLO Y FORTALECIMIENTO LOCAL	8	1	11
4	PARTICIPACIÓN Y COMUNICACIÓN PARA LA PLANEACIÓN	7	1	14
5	PROGRAMACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA INVERSIÓN	10	1	10
6	SUBSECRETARÍA DE PLANEACIÓN SOCIOECONÓMICA	1	0	0
7	POLÍTICAS SECTORIALES	7	0	0
8	EQUIDAD Y POLÍTICAS POBLACIONALES	4	0	0
9	OPERACIONES ESTRATÉGICAS	4	2	50
10	DIRNI	4	3	75
11	DIVERSIDAD SEXUAL	8	3	38
12	ECONOMÍA URBANA	5	2	40
13	DESPACHO	5	5	
14	OFICINA DE CONTROL INTERNO	6	0	0
15	OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	5	1	20
16	OFICINA ASESORA DE PRENSA Y COMUNICACIONES	6	2	33
17	SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN CORPORATIVA	2	1	50
18	DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN	5	0	0
19	DIRECCIÓN DE RECURSOS FÍSICOS Y GESTIÓN DOCUMENTAL	19	2	11
20	DIRECCIÓN DE GESTIÓN FINANCIERA	9	0	0
21	DIRECCIÓN DE GESTIÓN CONTRACTUAL	8	0	0
22	DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA	12	1	8
23	SUBSECRETARÍA JURÍDICA	1	1	
24	DIRECCIÓN DE ANÁLISIS Y CONCEPTOS JURÍDICOS	6	2	33
25	DIRECCIÓN DE TRÁMITES ADMINISTRATIVOS	3	0	0
26	DIRECCIÓN DE DEFENSA JUDICIAL	4	4	
27	SUBSECRETARÍA DE INFORMACIÓN Y ESTUDIOS ESTRATÉGICOS	0	0	0
28	DIRECCIÓN DE INFORMACIÓN, CARTOGRAFÍA Y ESTADÍSTICA	17	2	12
29	DIRECCIÓN DE ESTUDIOS MACRO	4	2	50
30	DIRECCIÓN DE ESTRATIFICACIÓN	12	0	0
31	DIRECCIÓN DE SISBEN	9	1	11
32	DIRECCIÓN DE SISTEMAS	18	2	13
33	DIRECCIÓN DE SERVICIO AL CIUDADANO	29	5	17
34	SUBSECRETARÍA DE PLANEACIÓN TERRITORIAL	4	2	50
35	DIRECCIÓN DE PLANES PARCIALES	7	0	0
36	DIRECCIÓN DE PATRIMONIO Y RENOVACIÓN URBANA	8	0	0
37	DIRECCIÓN DE NORMA URBANA	11	4	36
38	DIRECCIÓN DEL TALLER DEL ESPACIO PÚBLICO	8	0	0
39	DIR. DE PLANES MAESTROS Y COMPLEMENTARIOS	9	8	89
40	DIRECCIÓN DE AMBIENTE Y RURALIDAD	6	3	50
41	DIR. DE LEGALIZACIÓN Y MEJORAMIENTO INTEGRAL DE BARRIOS	7	0	0
42	DIR. DE VÍAS, TRANSPORTE Y SERVICIOS PÚBLICOS	15	0	0

Fuente: Información generada por la Dirección de Planeación - 2018

Como se observa en el cuadro generado por la Dirección de Planeación, de las 42 dependencias de la SDP 15 fueron calificadas como **CUMPLE** representando el **36%**, 23 fueron calificadas como **CUMPLE PARCIALMENTE** representando el **55%** y 4 se calificaron como **NO CUMPLE** representando el **9%** del total; no obstante, para el grupo de áreas calificadas en No Cumple se debe

Carrera 30 N. 25 - 90
Código Postal 111311
Pisos 1,5,8 y 13
PBX 335 8000
www.sdp.gov.co
Info.: Línea 195



SC-CER259282



CO-SC-CER258292



GP-CER259283

**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**

JRG



S-FO-015 INFORME DE SEGUIMIENTO

Versión 4 acta de mejoramiento 300 de noviembre 16 de 2017 Proceso S-CA-001
OFICINA DE CONTROL INTERNO

hacer una salvedad respecto del Despacho, la cual se incluyó en esta calificación porque los compromisos establecidos en los formatos de los funcionarios de carrera administrativa no se encontraron relacionados con una meta POA, esto se debe a que el Despacho no requiere la formulación de un POA en particular, dada la naturaleza de la dependencia, de igual forma se observó que los asesores del Despacho fueron incluidos en esta revisión, que no aplica por el tipo de vinculación que ostentan ante la SDP.

Los resultados obtenidos evidencian, que las actividades adelantadas por la DGH, tuvieron un impacto positivo al interior de la SDP, como quiera que en 2018 se redujo de manera significativa la cifra del criterio NO CUMPLE y se aumentó la de CUMPLIDO, con respecto a los resultados obtenidos en la vigencia 2017 y como se muestra en la tabla No. 3.

Asimismo, se observó que el criterio de Cumple Parcialmente subió de manera significativa, lo que implica una mejora respecto de la revisión anterior, no obstante, es importante insistir en la verificación por parte de los directivos evaluadores para garantizar la alineación de los compromisos con las metas POA, previo a la entrega de los formatos a la DGH.

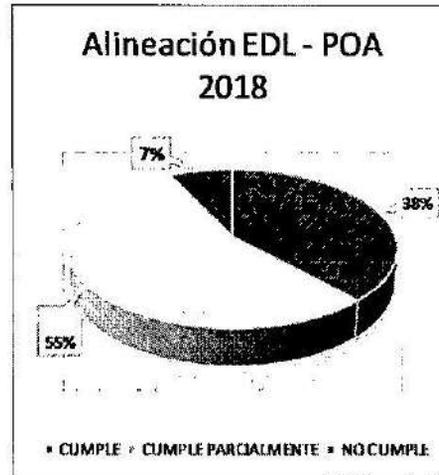
También es importante garantizar que el cumplimiento de las metas POA se encuentre respaldado en el desarrollo de actividades de los funcionarios de cada área, independientemente de su tipo de vinculación, como quiera que en la revisión adelantada por la DP se encontró que en la DGH no hubo relación de los compromisos de los funcionarios de carrera administrativa con 2 metas definidas en el POA 2018.

Vale decir que en 2017 la revisión de alineación hecha por la OCI, se hizo sobre una muestra representativa de las 42 áreas de la entidad, de tal suerte que los resultados permitieran su extrapolación al universo, facilitando su comparación con los obtenidos en 2018 por la Dirección de Planeación, quién revisó la alineación en las 42 áreas que conforman la SDP.

Es importante mencionar que la calificación obtenida por el Despacho se reubica en el grupo de Cumple, de acuerdo a las consideraciones previamente consignadas, como se muestra a continuación:

Tabla No. 3 - COMPARACIÓN POR ÁREA DE LA ALINEACIÓN DE LOS COMPROMISOS CONCERTADOS EN LA EDL CON LAS METAS POA 2017 VS 2018

CONCEPTO	PORCENTAJE	PORCENTAJE
	2017	2018
CUMPLE	12 %	38%
CUMPLE PARCIALMENTE	26 %	55%
NO CUMPLE	62 %	7%
TOTALES	100 %	100%



Los datos que muestran las gráficas, presentan una tendencia importante hacia la mejora en el correcto diligenciamiento de los formatos de la EDL por parte los funcionarios de carrera, lo que evidencia, a su vez, mayor compromiso del cuerpo directivo en la revisión y entrega oportuna de los formatos respectivos.

Lo anterior, en razón a que se observa que hubo una variación porcentual importante de los criterios CUMPLE en 24 puntos y NO CUMPLE en 63; no obstante, llama la atención que el criterio CUMPLE PARCIALMENTE se duplicó alcanzando el 55%.

Lo anterior implica que la DGH debe continuar adelantando actividades que permitan la apropiación y entendimiento de los formatos, tal y como ya lo tiene previsto a través de la realización de talleres, para quienes en la primera evaluación parcial semestral se les detectaron errores de fondo deberán asistir a un taller de manejo de los formatos tanto a los evaluados como evaluadores.

Vale decir que en el marco de estos resultados y en cumplimiento del punto de control de la actividad 5 "Revisar que se hayan diligenciado correctamente todos los campos del formato" del procedimiento A-PD-014 – "Evaluación del Desempeño Laboral y de la Gestión", la DGH y la Dirección de Planeación, adelantaron las gestiones pertinentes para que cada una de las observaciones fuera atendida por los funcionarios respectivos, de tal suerte que a septiembre de 2018 la mayoría de las evaluaciones de desempeño, se encontraron corregidas y en las carpetas de la DGH y las que aún no se han realizado, corresponden a situaciones especiales, que de igual forma deben ser subsanadas por los responsables a la mayor brevedad posible, cómo quiera que se encuentran INCUMPLIMIENTO del procedimiento citado.

5. Conclusiones y Recomendaciones

5.1 FORTALEZAS

- Se destaca el incremento en la satisfacción y percepción de los funcionarios de carrera administrativa y equipo directivo de la entidad respecto al servicio y asesoría brindada por el

proceso de Administración del Talento Humano para las actividades de concertación de compromisos y evaluación del desempeño laboral, lo que evidencia el liderazgo y compromiso del equipo de trabajo asignado para atender esta labor.

- La DGH adelantó 2 tutoriales, enviados vía correo electrónico a todos los funcionarios, a través de los cuales se explicó la relación del POA y los compromisos laborales, a fin de minimizar el error en el diligenciamiento de los mismos.
- Entre el 2 de octubre de 2017 y el 31 de julio de 2018, se atendieron 808 inquietudes o solicitudes de asesoría de los servidores de la SDP que solicitaron apoyo en el diligenciamiento de los formatos de EDL, este acercamiento, igualmente, sirvió para dar una capacitación en busca de generar receptividad en el manejo del instrumento y la importancia de la concertación y evaluación, actividad que generó una calificación excelente por los usuarios internos, como se evidenció en las encuestas que aplicó la DGH a cada funcionarios después de ser atendido.
- Se destaca el hecho de que algunas áreas solicitaron capacitación a la DGH, como es el caso de las Direcciones de Vías, Transporte y Servicios Públicos; Integración Regional, Nacional e Internacional y SISIBEN, para comprender la naturaleza e importancia del plan de mejoramiento individual, así como el diligenciamiento del mismo mediante la modalidad de taller.
- Se evidenció que, con el apoyo de la Subsecretaria de Gestión Corporativa, se hizo una encuesta para medir el conocimiento sobre EDL a los altos Directivos, generando compromisos de profundizar sobre el tema.
- Se observó que las actividades adelantadas por la DGH, tuvieron un impacto positivo significativo en las 42 dependencias, ya que de éstas sólo 4 se calificaron como no cumple, representando el 9% del total. Situación que evidencia, con respecto a la evaluación anterior, una tendencia importante hacia la mejora en el correcto diligenciamiento de los formatos de la EDL por parte los funcionarios de carrera y denota mayor compromiso del cuerpo directivo en la revisión y entrega oportuna de los formatos respectivos.
- Se destaca que, a diferencia de vigencias anteriores, al momento de la revisión por parte de la OCI (septiembre), se encontró que la mayoría de las dependencias entregaron de manera oportuna los formatos y aquellos que requirieron ajustes ya se encontraban corregidos.

5.2 DEBILIDADES

5.2.1 SITUACIONES SUSCEPTIBLES DE MEJORA

SITUACIONES SUSCEPTIBLE DE MEJORA			
<i>De acuerdo con el procedimiento S-PD-001, las situaciones de mejora identificadas, no requieren un plan de mejoramiento, sin embargo, deben ser atendidas, en el marco de la gestión propia del área o proceso; por lo cual la OCI revisará las medidas adoptadas para su mitigación en la próxima auditoría.</i>			
	DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN SUSCEPTIBLE DE MEJORA	Numeral del Informe	RESPONSABLE
1	Pese a que la DGH realizó campañas de comunicación a través de banners, tutoriales y correos en la Intranet, para dar a conocer los términos establecidos, los formatos requeridos, tips del proceso de	4.1	Dirección de Sistemas



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
Secretaría Distrital de
PLANEACIÓN

S-FO-015 INFORME DE SEGUIMIENTO

Versión 4 acta de mejoramiento 300 de noviembre 16 de 2017 Proceso S-CA-001
OFICINA DE CONTROL INTERNO

	<p>evaluación y concertación y alertas de los tiempos, se detectó que la Dirección de Sistemas no entregó de manera oportuna los formatos de la evaluación parcial para el periodo 2018-2019.</p>		
2	<p>Se observó que, pese a que existe una tendencia hacia la mejora continua en la definición de compromisos laborales acordados o alineados con las metas establecidas en los POA de las áreas, se observó que, en la revisión adelantada por la Dirección de Planeación, 23 de las 42 dependencias de la entidad calificaron en el rango de Cumple Parcialmente (55%) y 3 áreas No Cumple (7%).</p> <p>Por lo anterior, se recomienda a la DGH continuar adelantando actividades que permitan la apropiación y entendimiento de los formatos, tal y como ya lo tiene previsto a través de la realización de talleres para evaluados y evaluadores.</p> <p>Por otra parte, se insiste en la relevancia de la revisión que deben adelantar los evaluadores durante el proceso de concertación de compromisos, a fin de garantizar la alienación de éstos con las metas del POA correspondiente.</p>	4.2	<p>Subsecretaría de Planeación Territorial Subsecretaría de Planeación de la Inversión Subsecretaría de Planeación Socioeconómica Subsecretaría de Información y Estudios Estratégicos Subsecretaría de Gestión Corporativa Subsecretaría Jurídica Oficina de Control Interno Disciplinario Oficina Asesora de Prensa y Comunicaciones</p>
<p>Para la formulación de Planes de Mejoramiento, remítase al procedimiento S-PD-005 Gestión del Plan de Mejoramiento.</p>			

5.2.2 SITUACIONES CRÍTICAS

		OFICINA DE CONTROL INTERNO - SITUACIONES CRÍTICAS						
<p>LAS SITUACIONES AQUÍ RELACIONADAS, SE CONSTITUYEN EN CRÍTICAS, y de acuerdo con el procedimiento S-PD-001 Y S-PD-005, deben ser objeto de formulación de acciones de mejoramiento, tendientes a eliminar de fondo las causas que las originaron, las cuales deben ser formuladas dentro de los términos otorgados para tal fin. Así mismo, la OCI, para la próxima auditoría a este proceso efectuará el análisis y verificación de la efectividad alcanzada.</p> <p>Definiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Condición: La evidencia basada en hechos que encontró el auditor interno (realidad). Descripción de la Situación Crítica S.C. • Criterios: Las normas, reglamentos o expectativas utilizadas al realizar la evaluación, (lo que debe ser). • Causa: Las razones subyacentes de la brecha entre la condición esperada y la real, que generan condiciones adversas (qué originó la diferencia encontrada). • Efectos: Los efectos adversos, reales o potenciales, de la brecha entre la condición existente y los criterios, (qué efectos puede ocasionar la diferencia encontrada). 								
Tema o Palabras Clave (Max 5)	Numeral del Informe	CONDICIÓN	CRITERIO	CAUSA	EFEECTO	PROCESO ASOCIADO	RESPONSABLE	ID REINCIDENCIA SI o NO
1								
<p>Para la formulación de Planes de Mejoramiento, remítase al procedimiento S-PD-005 Gestión del Plan de Mejoramiento.</p>								

Carrera 30 N. 25 - 90
Código Postal 111311
Pisos 1,5,8 y 13
PBX 335 8000
www.sdp.gov.co
Info.: Línea 195



SC-CER259292



CO-SC-CER259292



GP-CER259293

**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
Secretaría Distrital de
PLANEACIÓN

S-FO-015 INFORME DE SEGUIMIENTO

Versión 4 acta de mejoramiento 300 de noviembre 16 de 2017 Proceso S-CA-001
OFICINA DE CONTROL INTERNO

Nombres / Equipo Auditor		Fecha Inicio Auditoria	Fecha Fin Auditoria
Auditor Lider	Luz Marina Bohorquez Vargas	Septiembre 2018	Octubre 2018
Audidores	Carol Bernate Beltrán		

Nombre: JUAN FELIPE RUEDA GARCÍA
Jefe Oficina de Control Interno

Carrera 30 N. 25 - 90
Código Postal 111311
Pisos 1,5,8 y 13
PBX 335 8000
www.sdp.gov.co
Info.: Línea 195



SC-CER259292



CO-SC-CER259292



GP-CER259283

**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**