ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
DESARROLLO ECONÓMICO
Instituto Distrital de Turismo

INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO 27-09-2019 03:11:25
Al Contestar Cite Este Nr.:2019IE1291 O 1 Fol:1 Anex:4
Origen: Sd:67 - ASESOR DE CONTROL INTERNO/DURAN CAST
Destino: SUBDIRECCION DE GESTION CORPORATIVA Y CONT
Asunto: INFORME DE SEGUIMIENTO A LA CONCERTACIÓN DE
Obs.:

MEMORANDO

10004

Bogotá, D.C.,

PARA: Edwin Oswaldo Peña Roa
Subdirector de Gestión Corporativa y Control Interno Disciplinario

DE: Asesora de Control Interno

ASUNTO: Informe de Seguimiento a la concertación de objetivos y calificación de desempeño laboral para el personal de planta y provisional de Instituto Distrital de Turismo.

Remito informe resultado de las evaluaciones y cumplimiento de las actividades señaladas en los procedimientos y normativa aplicable para la concertación de objetivos y evaluación del desempeño de los servidores públicos de carrera administrativa y planta provisional, la suscripción de los acuerdos de gestión suscritos por los gerentes públicos y sus correspondientes evaluaciones, para el periodo comprendido entre 1 de febrero al 31 de julio de 2019.

Cordialmente,

VIVIANA ROCÍO DURÁN CASTRO

Anexo(s): (8) folios

Proyectó: Claudia Delgado /Luisa Duarte. – ContratistasC.I

27-09-19
4:11p

Recibí Diana Dis Ruiz
30-09-19
8:40

Avenida Carrera 24 No. 40 – 66
Código Postal 111311
Teléfono: 2170711
Fax.2170711 Ext. 180
www.bogotaturismo.gov.co

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. | BOGOTÁ MEJOR PARA TODOS

AD-F7 V16

1. **SEGUIMIENTO A LA CONCERTACIÓN DE OBJETIVOS Y CALIFICACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL PARA EL PERSONAL DE PLANTA Y PROVISIONAL DEL IDT.**

2. **FECHA: 25 DE SEPTIEMBRE DE 2019**

3. **MARCO LEGAL**

- **CONSTITUCIÓN POLÍTICA**, *Art. 189 y art. 182 de la Función Pública.*
- ley 909 de 2004 "*Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones*"
- **DECRETO 1083 de 2015** "Por medio del cual se expide el Decreto único reglamentario del sector de función pública"
- **ACUERDO No. CNSC – 20181000006176** *del* 10-10-2018 "*Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba*"
- **RESOLUCIÓN 154 del 24 de octubre 2016**, *por el cual se modifica el Manual especifico de funciones y de competencias laborales para los empleos de la planta de personal del Instituto Distrital de Turismo.*
- **CIRCULAR No, 05 de 2018** "*Acuerdo de gestión orientaciones metodológicas.*"
- **CU del 05 de julio de 2016**, *de la CNSC* "Evaluación funcionarios vinculados en nombramiento provisional"

4. **OBJETIVO**

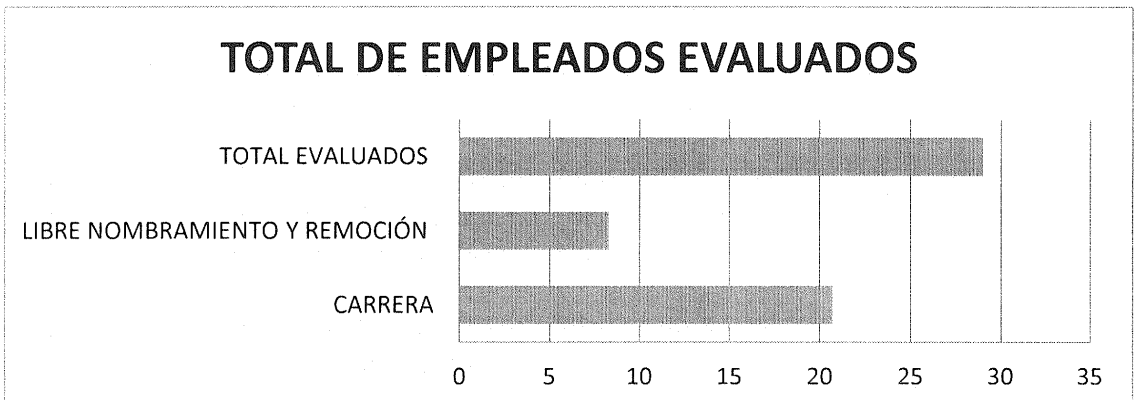
Revisar y evaluar cumplimiento de las actividades señaladas en los procedimientos y normativa aplicable para la concertación de objetivos y evaluación del desempeño de los servidores públicos de carrera administrativa y planta provisional, la suscripción de los acuerdos de gestión suscritos por los gerentes públicos y sus correspondientes evaluaciones.

5. ALCANCE

El presente informe corresponde al periodo comprendido entre el 01 de febrero al 31 de julio de 2019.

6. DESARROLLO DEL INFORME

De acuerdo a la revisión de las evaluaciones de desempeño laboral realizadas al personal de planta y provisionalidad correspondiente al primer semestre del año en curso, se tomó una muestra aleatoria de 20 empleados de carrera administrativa, quienes concertaron objetivos y 8 de libre nombramiento y remoción,



	CARRERA	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	TOTAL EVALUADOS
Series1	20	8	28
Series2	71,43%	28,57%	100%

Entre los 8 funcionarios de libre nombramiento y remoción 5 de ellos son evaluados mediante concertación de objetivos como lo indica la Ley 909, para los (3) tres restantes por ser cargos de dirección (subdirectores), aplica la evaluación de acuerdos de gestión, sin encontrar registro ni evidencia de la evaluación que se debía realizar para el primer periodo

A continuación, se relacionan los 5 funcionarios que fueron evaluados con concertación de objetivos, encontrando que no cumplen con las fechas establecidas en el Decreto 6176 de 2018, el cual señala que deben estar entre el 1 al 23 de agosto de 2019, así:

DENOMINACIÓN DE EMPLEO	FECHA DE evaluación			calificación		CUMPLE CON LAS FECHAS PARA DEFINIR EL PERIODO DE EVALUACIÓN	CUMPLE CON EL PERIODO ESTABLECIDO PARA REALIZAR LA EVALUACIÓN	FORMATO
	DÍA	MES	AÑO	FUNCIONALES 85%	COMPORTAMENTAL 15%			
OFICINA ASESORA DE JURÍDICA	11	9	2019	80,75	11,00	OK	NO	PRIMER SEMESTRE
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN Y SISTEMAS	11	9	2019	79,9	14,00	OK	NO	PRIMER SEMESTRE
ASESOR DE OBSERVATORIO TURÍSTICO	11	9	2019	85	15,00	OK	NO	PRIMER SEMESTRE
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA	11	9	2019	80,75	11,00	OK	NO	PRIMER SEMESTRE
ASESOR DE COMUNICACIONES	11	9	2019	85	14,00	OK	NO	PRIMER SEMESTRE

Datos suministrados por Talento Humano

- Que los empleados de carrera identificados con la cédula de ciudadanía, relacionados a continuación

PROCESO EVALUADO	NUMERO DE EVALUADOS
Gestión de destino	3
Subdirección de promoción	2
Oficina asesora de gestión y sistemas	1

Cumplen con el periodo evaluado, en seguimiento al Acuerdo No.6176 el 2.018, así como con las fechas de evaluación, con el número de compromisos comportamentales, igualmente con la calificación sobresaliente mayor a 90%, cumplen con el formato de evaluación de desempeño del primer semestre, su concertación de objetivos cumple con lo establecido en el manual especifico de funciones y de competencias laborales para los empleados de planta del IDT.

- En la muestra de 4 funcionarios pertenecientes a la Subdirección de Gestión Corporativa, se evidenció que cumplen con las directrices mencionados en el parágrafo anterior del Acuerdo 6176 del 2018, a excepción del formato en que se diligencio, que debe ser el formato de evaluación del primer semestre, y no el formato de evaluación eventual, no obstante, este tipo de formato solo se diligencia en casos específicos como lo establece el art. 5 del mismo acuerdo.

- Se encuentran 4 funcionarios en periodo de prueba cuya evaluación debe realizarse efectivamente en un formato de calificación de periodo de prueba, analizando cada uno de ellos, se constata que:

  - El funcionario de la Oficina Asesora Jurídica con cedula No. 52.930.442 cumple con el formato y las fechas establecidas para el periodo de evaluación,
  - El funcionario de la Subdirección de Promoción identificado con cedula No, 80.057.411, se encuentra en un formato de desempeño laboral, formato que debe utilizarse solo para las evaluaciones anuales.
  - Los funcionarios identificados con cedula no. 39.795.929 de la Oficina de Planeación y Sistemas y el funcionario de la Subdirección de Gestión de Destino identificado con la cedula No. 79.837.149 se allego en un formato de concertación de compromisos.

- El funcionario de la Subdirección de Promoción, con cedula No. 52.354.083, se encuentra en provisionalidad, y calificado de acuerdo a los lineamientos establecidos. (*De acuerdo al criterio unificado expedido por la CNSC, establece que no existe norma expresa que prohíba la calificación de un servidor nombrado en provisionalidad, por lo tanto, la evaluación resulta procedente como política institucional, dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la Entidad)*

- Por otro lado, el funcionario de la oficina Asesora de Planeación y Sistemas identificado con la cedula No. 65.701.997, cumple con la calificación de desempeño de primer semestre, pero el formato elaborado no contiene los compromisos funcionales como los comportamentales.

- El funcionario de la Subdirección de Gestión de Destino, con cedula No. 41.986.755 cumple con los criterios establecidos en el acuerdo en cuanto a periodo y fecha de evaluación, número de objetivos de concertación y compromisos funcionales y comportamentales de acuerdo al manual especifico de funciones y competencias laborales.

- El funcionario de la Subdirección de Promoción identificado con cedula No. 52.786.575 cumple con el formato establecido para la evaluación del primer semestre, las fechas están dentro del rango establecido al igual que la fecha de evaluación, de igual manera los compromisos funcionales y comportamentales corresponden a los asignados para la denominación del empleo, este funcionario se encuentra vinculado en modalidad de encargo

- Para la verificación de calificación y concertación de objetivos del funcionario de la Oficina Asesora de Planeación y Sistemas, identificado con cedula No. 79.284.960. se allegó el documento de evaluación de desempeño laboral incompleto donde solo se pudo observar el periodo de evaluación, la fecha de evaluación y la calificación definitiva la cual cumplen con los criterios establecidos, sin embargo, no se describe los objetivos funcionales y comportamentales por lo tanto imposibilita la revisión de los mismos.

- Se observan los documentos allegados por la oficina de talento humano denominados "concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales" de:

- Subdirector de Gestión Corporativa y C.D. identificado con cedula No. 80.244.164,
- Subdirectora de Promoción y Mercadeo identificada con cedula No. 52.535.069
- Director General, identificado con cedula de ciudadanía número 80.155.363

Donde se analizan los objetivos institucionales, compromisos gerenciales y fecha de inicio de acuerdo a la norma, evidenciando que ninguno de ellos se encuentra calificado a la fecha.

- Por otra parte, se observa que el Subdirector de Gestión de Destino tiene como fecha de ingreso el día 10 de diciembre de 2018, como director encargado del IDT, siendo el responsable a partir del nombramiento de la calificación de cada uno de los directivos de la Entidad, incluida la de Gestión de Destino, cargo que es desempeñado por él, así las cosas, no existe norma en contrario que impida su auto calificación por tratarse de una circunstancia especial no contemplada en la ley.

7. RESULTADOS DEL INFORME

- Se observó que la información allegada no cumple con los parámetros necesarios para realizar la revisión completa del cumplimiento normativo en algunos empleados de carrera, ya que se hayo documentación incompleta que imposibilitaba la revisión de los compromisos funcionales y comportamentales.

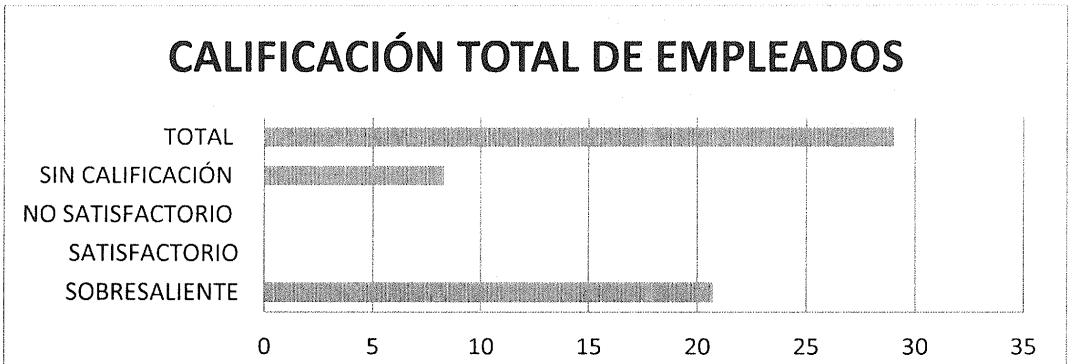
- Se observó que algunas evaluaciones comportamentales descritas en el desarrollo del informe se encontraban extemporáneas frente al rango de fechas establecidas en el acuerdo y en otras aun la calificación no se ha realizado.

- Se observó que a muchos de los servidores públicos se les está calificando en el formato que no corresponde (periodo eventual) cuando se trata de la evaluación del primer semestre.

- Se observó que el 71%, de los empleados de carrera tiene una calificación sobresaliente mayor al 90% y no se encuentran suscritos planes de mejoramiento individuales.

De acuerdo a la escala de calificación establecida art. 10 del acuerdo No. 6176. De 2018.

NIVEL	PORCENTAJE
Sobresaliente	Mayor o igual al 90%
Satisfactorio	mayor al 65% y menor al 90%
No satisfactorio	Menor o igual al 65%



	SOBRESALIENTE	SATISFACTORIO	NO SATISFACTORIO	SIN CALIFICACIÓN	TOTAL
EMPLEADOS	20	0	0	8	28
PORCENTAJE	71,42%	0%	0%	28,57%	100%

➢ FORTALEZAS

- Los empleados de carrera y libre nombramiento remoción cumplen a cabalidad con la concertación de objetivos, compromisos funcionales y comportamentales exigidos en la normatividad.
- Se observó que hasta la fecha las calificaciones de los empleados se encuentran por encima del 90% esto quiere decir que se encuentran dentro del rango sobresaliente.
- En este primer semestre ninguno de los empleados debió suscribir compromisos individuales de mejora, a razón de bajo rendimiento o baja calificación.
- En la mayoría de calificaciones de desempeño laboral se cumple con el rango de fechas para los periodos de evaluación y fecha de evaluación del mismo modo se respetan los 6 meses de periodo de prueba.

➢ RECOMENDACIONES

- Dar cumplimiento a las fechas establecidas en el acuerdo para la evaluación de desempeño laboral.

- Utilizar los formatos correspondientes a las calificaciones de cada semestre de acuerdo a las situaciones que se presenten.
- Realizar las evaluaciones de desempeño laboral de los empleados nombrados en libre nombramiento y remoción bajo la misma normatividad de los funcionarios de carrera.

VIVIANA ROCÍO DURÁN CASTRO
Asesora de Control Interno

Elaboró: Luisa F. Duarte Celis –Contratista /Claudia Delgado-Profesional Contratista.