

MEMORANDO



20252000056223

No. 20252000056223

Bogotá, 01-07-2025

Para: **Alfredo Enrique Piñeres Olave**
Superintendente de Transporte

De: Jefe Oficina Control Interno

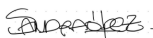
Asunto: Comunicación informe seguimiento al cumplimiento normativo al proceso Concertación 2024-2025 y Evaluación de los Acuerdos de Gestión 2024

Cordial saludo,

De manera atenta, en cumplimiento con lo establecido en el Plan Anual de Auditorías - PAA, aprobado para la vigencia 2025 en Comité Institucional de Coordinación de Control Interno-CICCI en sesión No. 1 realizada el 27 de marzo de 2025, la Oficina de Control Interno, elaboró el informe de seguimiento al cumplimiento normativo al proceso Concertación 2024-2025 y Evaluación de los Acuerdos de Gestión 2024.

Agradecemos su oportuna gestión, con el objetivo de fortalecer el Sistema de Control Interno de la Entidad.

Atentamente,



Firmado digitalmente por Sandra
Lucía López Pedreros
Fecha: 2025.07.01 14:57:59 -05'00'

Sandra Lucía López Pedreros

Anexo: Un archivo en formato pdf. (InfoSeguiCumplim.NormatProcesoConcertObj2024-2025EvaluaAcuerdGesti2024.pdf)

Copia CICCI: Deisy Amparo Lara Barbon, Secretaria General; Martha Patricia Aguilar Copete, Jefe Oficina Asesora de Planeación; Oscar Espinosa González, Delegado de Tránsito y Transporte Terrestre; Hermes José Castro Estrada, Delegado de Concesiones e Infraestructura; Dina Rafaela Sierra Rochels, Delegada de Puertos; Carolina Pinzón Ayala, Delegada para la Protección de Usuarios del Sector Transporte (e) ; Luis Gabriel Serna Gámez, Jefe Oficina Asesora Jurídica; Urías Romero, Jefe Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones-OTIC; Diana Paola Suárez Méndez, Directora Financiera
Otras Copias: Juan David Benjumea Quintero, Coordinador Grupo Talento Humano; Daniela Peñaloza Mejía, Directora Administrativa.

Proyectó: Yésica Tovar Romero, Profesional Especializado- OCI 

Revisó: Sandra Lucía López Pedreros, Jefe Oficina de Control Interno



S:\OCI_2024\21_INFORMES\ seguimiento al cumplimiento normativo al proceso Concertación 2024-2025 y Evaluación de los Acuerdos de Gestión 2024.pdf

Evaluación: _____ Seguimiento: X Auditoría Interna: _____ Otro: _____

FECHA DE EMISIÓN DEL INFORME: 30 de junio de 2025.

NOMBRE DEL INFORME:

Informe de seguimiento a la concertación 2024-2025 y evaluación de los acuerdos de gestión 2024.

1. OBJETIVO GENERAL

Verificar el cumplimiento de la concertación 2024-2025 y de la evaluación de los acuerdos de gestión 2024, suscritos por los gerentes públicos, con el fin de garantizar la observancia de los lineamientos establecidos por la normativa vigente

2. ALCANCE

Concertación 2024-2025 y Evaluación de los Acuerdos de Gestión 2024. para gerentes públicos.

3. MARCO NORMATIVO O CRITERIOS DE AUDITORÍA, EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO

- Ley 909 de 23 de septiembre de 2004 <<Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.>> En el Título VIII. De los principios de la gerencia pública.
- Decreto Ley 770 de 2005 <<Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades de Orden Nacionales, a que se refiere la Ley 909 de 2004.>>
- Decreto 2489 de 2006 <<Por la cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de las instituciones pertenecientes a la Rama Ejecutiva y demás organismos y entidades públicas del Orden Nacional y se dictan otras disposiciones.>>
- Decreto 1083 del 26 mayo de 2015 <<Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.>> En el Título 13 Gerencia Pública, Capítulo 1. Generalidades.
- Guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial. Versión 3. Dirección de Empleo Público, marzo 2020.

- Nuevo modelo de gerencia público y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0 Versión 1. Dirección de Empleo Público, Julio de 2022.

Y demás que sean aplicables.

4. METODOLOGÍA

Los procedimientos de auditoría realizados fueron:

CONSULTA: Solicitud de información mediante radicado en Orfeo No. 20252000041263 de fecha 13 de mayo de 2025 y a través del correo institucional enviado al GIT de Talento Humano el 14 de mayo de 2025.

OBSERVACIÓN: Verificación en la cadena de valor del aplicativo DARUMA del Procedimiento "Evaluación de Desempeño Laboral, Código: GTH-PR-004, Versión: 2", Observación de los lineamientos generales, períodos de evaluación y escala de calificación detallados en las siguientes imágenes:

Imagen No 1. Procedimiento GTH-PR-004

COPIA CONTROLADA	
	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Evaluación De Desempeño Laboral
Código: GTH-PR-004 Versión: 002 Fecha Aprobación: 29/DIC/2021	
1. Objetivo, Alcance y Definiciones	
Objetivo	Evaluar el desempeño laboral de los funcionarios de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales y gerentes públicos, mediante la aplicación de metodologías y herramientas emitidas por las entidades competentes y adoptadas por la entidad, de conformidad con la normatividad vigente, con el fin de garantizar la permanencia de los servidores públicos, el mejoramiento continuo de la gestión institucional y el logro de los objetivos institucionales.
Alcance	Inicia con la concertación y envío de compromisos y finaliza con el archivo de las evaluaciones de desempeño en la historia laboral.
Compromisos comportamentales: son los acuerdos relacionados con las conductas o comportamientos que debe poseer y demostrar el servidor público en el ejercicio de su labor encaminada al mejoramiento individual, que se reflejará en la gestión institucional, teniendo en cuenta las competencias comportamentales definidas en el Decreto 815 de 2018	

Fuente: Imagen tomada de la cadena de valor, publicada en DARUMA - Procedimiento Evaluación de Desempeño Laboral, Código: GTH-PR-004 Versión: 2 fecha de aprobación del 29 de diciembre de 2021

Imagen No 2. Procedimiento GTH-PR-004

2. LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION El proceso de evaluación de desempeño laboral para el periodo anual se desarrollará de acuerdo con las siguientes fases: Primera fase: se suscriben compromisos laborales y comportamentales por los primeros tres (3) meses, contados desde la posesión del servidor público, a efectos de asignar prima técnica por el criterio de evaluación del desempeño laboral. Segunda fase: Se concertarán los compromisos laborales y comportamentales del periodo anual una vez se realice la evaluación de los primeros tres (3) meses. Se debe tener en cuenta que éstos se suscriben por el periodo restante para completar el año. Tercera fase: Evaluación parcial semestral. Para realizarla se debe tener en cuenta que el servidor público de libre nombramiento y remoción haya desempeñado el empleo para el cual fue nombrado por un periodo mínimo de un mes dentro del semestre respectivo después de haber sido calificado para la adquisición de la prima técnica por el criterio de evaluación del desempeño laboral. Cuarta fase: Calificación definitiva. La calificación definitiva anual será el resultado de las dos evaluaciones parciales, si las hubiere, independientemente del término de duración de cada periodo. Escalas de calificación: <table border="1"> <thead> <tr> <th>NIVEL</th><th>CALIFICACION</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Sobresaliente</td><td>Mayor o igual al 90%</td></tr> <tr> <td>Satisfactorio</td><td>Mayor al 65% y menor al 90%</td></tr> <tr> <td>No satisfactorio</td><td>Menor o igual al 65%</td></tr> </tbody> </table>		NIVEL	CALIFICACION	Sobresaliente	Mayor o igual al 90%	Satisfactorio	Mayor al 65% y menor al 90%	No satisfactorio	Menor o igual al 65%
NIVEL	CALIFICACION								
Sobresaliente	Mayor o igual al 90%								
Satisfactorio	Mayor al 65% y menor al 90%								
No satisfactorio	Menor o igual al 65%								

Fuente: Imagen tomada de la cadena de valor, publicada en DARUMA - Procedimiento Evaluación de Desempeño Laboral, Código: GTH-PR-004 Versión: 2 fecha de aprobación del 29 de diciembre de 2021

Imagen No 3. Procedimiento GTH-PR-004

4. GERENTES PUBLICOS Fijación de compromisos: se hace la concertación de los compromisos para un periodo de un (1) año, de enero a diciembre, y se tiene plazo máximo al 28 de febrero. Seguimiento y evaluación: consta de las siguientes fases: Primera fase: seguimiento a los compromisos gerenciales del 01 de enero al 30 de junio. Segunda fase: seguimiento a los compromisos gerenciales del 01 de julio al 31 de diciembre. Tercera fase: evaluación de las competencias comportamentales por parte de un par, un subordinado y el superior jerárquico. Cuarta fase: evaluación final que consta de la consolidación de los seguimientos semestrales y de la evaluación de las competencias comportamentales. Escalas de calificación: <table border="1"> <thead> <tr> <th>NIVEL</th><th>CALIFICACION</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Sobresaliente</td><td>De 101% a 105%</td></tr> <tr> <td>Satisfactorio</td><td>De 90% a 100%</td></tr> <tr> <td>Suficiente</td><td>De 76% a 89%</td></tr> </tbody> </table>		NIVEL	CALIFICACION	Sobresaliente	De 101% a 105%	Satisfactorio	De 90% a 100%	Suficiente	De 76% a 89%
NIVEL	CALIFICACION								
Sobresaliente	De 101% a 105%								
Satisfactorio	De 90% a 100%								
Suficiente	De 76% a 89%								

Fuente: Imagen tomada de la cadena de valor, publicada en DARUMA - Procedimiento Evaluación de Desempeño Laboral, Código: GTH-PR-004 Versión: 2 fecha de aprobación del 29 de diciembre de 2021

Se realizó una observación directa de los documentos y procedimientos en la plataforma, en el periodo objeto de análisis.

INSPECCIÓN: Se realizó la revisión del procedimiento "Evaluación de Desempeño Laboral", Código: GTH-PR-004, Versión 2, a través del aplicativo DARUMA, según lo evidenciado en las imágenes adjuntas. Asimismo, se llevó a cabo la recepción y el análisis de las evidencias remitidas por el Grupo Interno de Trabajo – Talento

Humano, mediante el memorando No. 20255020043363 del 20 de mayo de 2025. Estas actividades implicaron un estudio detallado de documentos y registros específicos, con el fin de verificar su coherencia y alineación con la normativa vigente.

REVISIÓN DE COMPROBANTES: Se analizaron las evidencias entregadas el 20 de mayo de 2025 según memorando No. 20255020043363 por el GIT-Talento Humano, respecto al cumplimiento normativo del proceso Concertación 2024-2025 y Evaluación de los Acuerdos de Gestión 2024.

CONFIRMACIÓN: Implica la validación formal, mediante este documento que oficializa las conclusiones del seguimiento.

5. RESUMEN EJECUTIVO

La Oficina de Control Interno, mediante revisión documental solicitada al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, evaluó el cumplimiento normativo relacionado con la concertación y evaluación de acuerdos de gestión de los gerentes públicos en las vigencias 2024 y 2025. Se identificaron ocho (8) gerentes públicos registrados durante el periodo analizado, y se evidenciaron seis (6) concertaciones y cuatro (4) evaluaciones durante la vigencia 2024.

Se observó que, aunque se entregaron evidencias relevantes, el anexo No. 11 no fue aportado. Además, se identificaron inconsistencias formales en algunos formatos (como la inversión de firmas en el caso del gerente Óscar Espinosa) y fechas extemporáneas en las concertaciones y evaluaciones de Dina Sierra. Asimismo, no se evidenció calificación para Hermes Castro en 2024, ni fecha de concertación para Óscar Espinosa en 2025.

Finalmente, se destaca la realización de capacitaciones dirigidas al personal de carrera y la promoción de herramientas de formación ofrecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) para fortalecer la gerencia pública.

6. PRINCIPALES SITUACIONES DETECTADAS / RESULTADOS

Concertación y evaluación

Mediante el Memorando No. 20252000041263 del 13 de mayo de 2025, la Oficina de Control Interno solicitó al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano la remisión de las evidencias e información correspondientes al cumplimiento normativo del proceso de Concertación 2024-2025 y de la Evaluación de los Acuerdos de Gestión 2024. En atención a dicha solicitud, la información fue suministrada a través del Memorando No. 20255020043363 del 20 de mayo de 2025.

De acuerdo con lo anterior, se constató que el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano aportó una base de datos en formato Excel editable, en la cual se relacionan

los cargos correspondientes a los gerentes públicos, incluyendo información como nombres, ubicación, número de cédula, cargo, fecha de ingreso y fecha de retiro, entre otros datos relevantes para la verificación del proceso. A continuación, la relación:

Tabla No 1. Gerentes Públicos Supertransporte

SUPERINTENDENCIA DE TRANSPORTE									
Gerentes públicos 2024-2025									
No.	CARGO	CODIGO	GRADO	NOMBRES Y APELLIDOS	CEDULA	DEPENDENCIA	FECHA DE INGRESO AL CARGO	FECHA DE RETIRO	Observaciones
1	SUPERINTENDENTE DELEGADO	110	23	NAVARRO QUINTERO CINDY TATIANA	1.032.435.044	SUPERINTENDENCIA DELEGADA DE PUERTOS	14-oct-22	4-jun-24	
2	SUPERINTENDENTE DELEGADO	110	23	MESA ARANGO NANCY CRISTINA	21.812.240	SUPERINTENDENCIA DELEGADA PARA LA PROTECCION DE USUARIOS DEL SECTOR TRANSPORTE	1-feb-23	12-ene-25	
3	SECRETARIO GENERAL	37	23	CADENA MARTINEZ SANDRA VIVIANA	63.546.217	SECRETARIA GENERAL	1-nov-22	18-dic-24	
4	SUPERINTENDENTE DELEGADO	110	23	SIERRA ROCHELS DINA RAFAELA	37.332.162	SUPERINTENDENCIA DELEGADA DE PUERTOS	8-jul-24	N/A	
5	SUPERINTENDENTE DELEGADO	110	23	CASTRO ESTRADA HERMES JOSE	8.636.723	SUPERINTENDENCIA DELEGADA DE CONCESIONES E INFRAESTRUCTURA	10-nov-21	N/A	
6	SUPERINTENDENTE DELEGADO	110	23	ESPINOSA GONZALEZ OSCAR ALIRIO	88.196.793	SUPERINTENDENCIA DELEGADA DE TRANSITO Y TRANSPORTE TERRESTRE	18-oct-22	N/A	
7	SUPERINTENDENTE DELEGADO	110	23	PINZON AYALA JOANNA CAROLINA	52.692.768	SUPERINTENDENCIA DELEGADA PARA LA PROTECCION DE USUARIOS DEL SECTOR TRANSPORTE	15-ene-25	N/A	Encargo funciones
8	SECRETARIO GENERAL	37	23	AGUILAR COPETE MARTHA PATRICIA	52.516.419	SECRETARIA GENERAL	19-dic-24	N/A	Encargo funciones

Fuente: Elaboración propia de auditoría, conforme los datos suministrados en documento denominado "(Anx01_Base GP)"

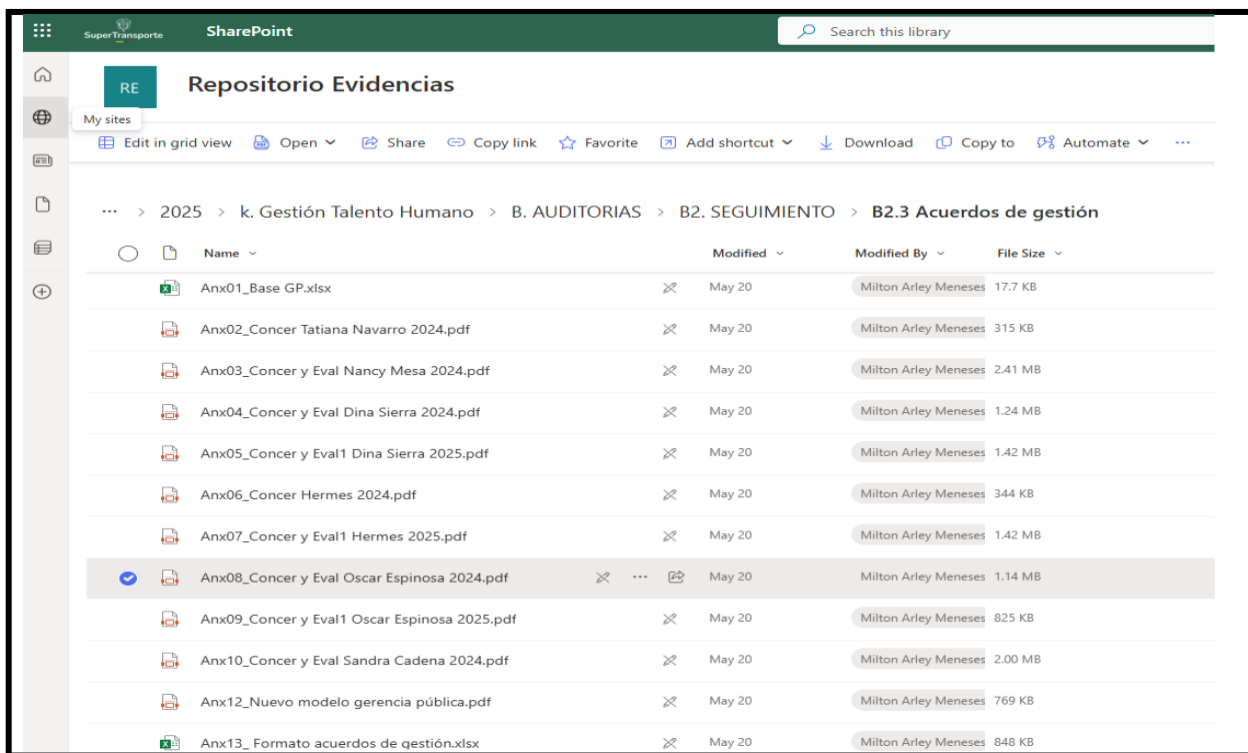
Del análisis de la base de datos suministrada, se identificaron ocho (8) gerentes públicos registrados, conforme al siguiente detalle:

- Un superintendente delegado de puertos, con fecha de ingreso el 14 de octubre de 2022 y fecha de retiro el 4 de junio de 2024.
- Un superintendente delegado para la protección al usuario del sector transporte, con fecha de ingreso el 1 de febrero de 2023 y fecha de retiro el 12 de enero de 2025.
- Un secretario general, con fecha de ingreso el 1 de noviembre de 2022 y fecha de retiro el 18 de diciembre de 2024.
- Un superintendente delegado de puertos, con fecha de ingreso el 8 de julio de 2024.
- Un superintendente delegado de concesiones e infraestructura, con fecha de ingreso el 10 de noviembre de 2021.
- Un superintendente delegado de tránsito y transporte terrestre automotor, con fecha de ingreso el 18 de octubre de 2022.
- Un superintendente delegado para la protección de usuarios del sector transporte, con fecha de ingreso el 15 de enero de 2025, en encargo de funciones.
- Un secretario general, con fecha de ingreso el 19 de diciembre de 2024, en encargo de funciones.

"Respuesta: se anexan las concertaciones y evaluaciones de los acuerdos de gestión realizadas para la vigencia 2024 (Ver Anexos 2 al 11). Cabe aclarar que la evaluación final de los acuerdos de gestión de 2025 se realizará una vez finalice la presente vigencia. Por otro lado, se recuerda que para 2024, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) publicó el "Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia gerencia pública 4.0 Versión 2" (Se anexa la guía y el respectivo formato: Anexos 12 y 13)".

Revisada la información por parte de la Oficina de Control Interno, se evidenció que en los repositorios correspondientes a las concertaciones y evaluaciones de los Acuerdos de Gestión realizados para la vigencia 2024, se encuentran disponibles los anexos numerados del 2 al 10, y posteriormente los anexos 12 y 13. No obstante, el anexo No. 11 no se encuentra dentro de las evidencias aportadas, situación que se refleja en la imagen que se presenta a continuación.

Imagen 5. Evidencia de repositorios aportados



Name	Modified	Modified By	File Size
Anx01_Base GP.xlsx	May 20	Milton Arley Meneses	17.7 KB
Anx02_Concer Tatiana Navarro 2024.pdf	May 20	Milton Arley Meneses	315 KB
Anx03_Concer y Eval Nancy Mesa 2024.pdf	May 20	Milton Arley Meneses	2.41 MB
Anx04_Concer y Eval Dina Sierra 2024.pdf	May 20	Milton Arley Meneses	1.24 MB
Anx05_Concer y Eval1 Dina Sierra 2025.pdf	May 20	Milton Arley Meneses	1.42 MB
Anx06_Concer Hermes 2024.pdf	May 20	Milton Arley Meneses	344 KB
Anx07_Concer y Eval1 Hermes 2025.pdf	May 20	Milton Arley Meneses	1.42 MB
Anx08_Concer y Eval Oscar Espinosa 2024.pdf	May 20	Milton Arley Meneses	1.14 MB
Anx09_Concer y Eval1 Oscar Espinosa 2025.pdf	May 20	Milton Arley Meneses	825 KB
Anx10_Concer y Eval Sandra Cadena 2024.pdf	May 20	Milton Arley Meneses	2.00 MB
Anx12_Nuevo modelo gerencia pública.pdf	May 20	Milton Arley Meneses	769 KB
Anx13_Formato acuerdos de gestión.xlsx	May 20	Milton Arley Meneses	648 KB

Fuente: Elaboración propia de auditoría, conforme los datos suministrados en documento denominado "(Repositorio evidencias)"

En relación con el proceso de evaluación correspondiente a la vigencia 2024, y a manera de ejemplo ilustrativo, se presenta a continuación la siguiente imagen:

Imagen 6. Evaluación 2024

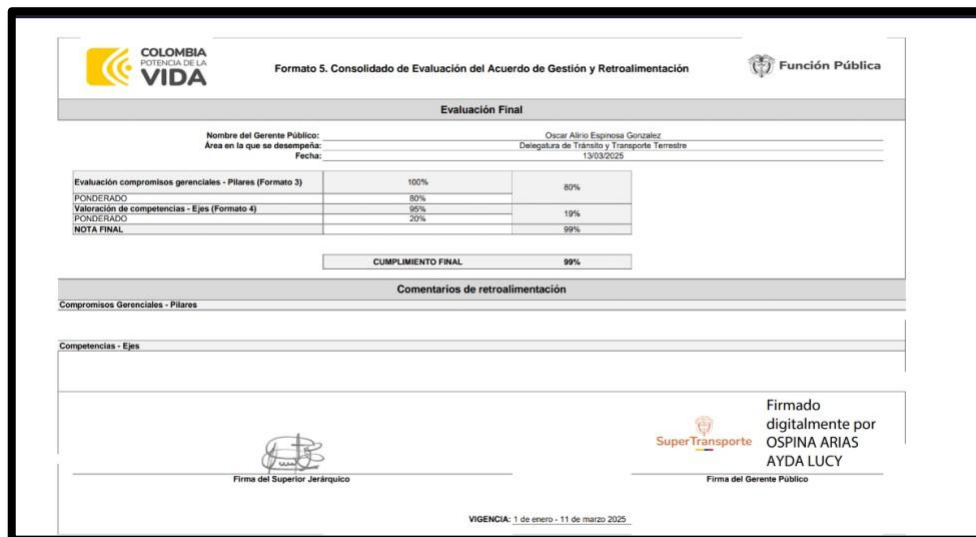
Formato 3. Evaluación de Compromisos Gerenciales													
Función Pública													
No.	Objetivos Institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin d/dm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance				% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de indicador 1er Semestre	% cumplimiento programado a 2do semestre	% Cumplimiento de indicador 2do Semestre		Descripción	Ubicación
Pilar 1. Productividad Social													
1	Fomentar la promoción y protección para controlar el fenómeno de la ilegalidad, la seguridad y el estado social ordenado en la producción de los servicios y en ellos.	Cumplimiento 100% del Plan de Acción que lidera	% cumplimiento del plan de acción de vigilancia	1/1/2024 al 31/12/2024	Desarrollar 40 actividades Analizar como mínimo el 20% de los Verificar que el 20% de los Revisar 60 videos sobre Decidir el 100% de los Implementar el nuevo Verificación de la base 1	60%	30%	30%	30%	30%	60%	Se cargan las evidencias en el siguiente enlace	https://www.supertransporte.gov.co/portal/verificar/verificar-evidencias/verificar-evidencias
2	Implementar tecnologías para la superación integral de los habitantes de la Delegada de Tránsito y Transporte Terrestre	Proyecto de Innovación Pública	% cumplimiento del plan	1/1/2024 al 31/12/2024	Implementar el nuevo Verificación de la base 1	10%	5%	5%	5%	5%	10%	Se evidencia el avance en los siguientes enlaces	https://www.supertransporte.gov.co/portal/verificar/verificar-evidencias/verificar-evidencias
Pilar 2. Construcción de integridad													
3	Mejorar la capacidad institucional aumentando la cobertura territorial para contribuir en la construcción de la paz	Lograr que el 100% del equipo de trabajo apropiados valores institucionales	% de nivel de evaluación de apropiación	1/1/2024 al 31/12/2024	Asignar que el equipo de Capacitar y/o actualizar a Realizar la evaluación de Analizar y exponer la info Implementar la evaluación	10%	5%	5%	5%	5%	10%	1. Evidencia capacitación en valores institucionales de la Delegada de Tránsito y Transporte Terrestre	https://www.supertransporte.gov.co/portal/verificar/verificar-evidencias/verificar-evidencias
Pilar 3. Gestión Cultural													
4	Mejorar la capacidad institucional aumentando la cobertura territorial para contribuir en la construcción de la paz	Asignar el cumplimiento al 100% de las prácticas culturales organizacionales que apogian valor por parte del equipo de trabajo	% de cumplimiento de prácticas culturales organizacionales	1/1/2024 al 31/12/2024	Asignar que el equipo de Asignar la participación Implementar estrategias Implementar una actividad Asignar que el equipo de	10%	5%	5%	5%	5%	10%	Indicadores y evidencia de 2024 y 2023 participantes	https://www.supertransporte.gov.co/portal/verificar/verificar-evidencias/verificar-evidencias
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos													
5	Mejorar la capacidad institucional aumentando la cobertura territorial para contribuir en la construcción de la paz	Mantener en el equipo de trabajo en un 100% las estrategias de construcción de capacidades, innovación y transformación por la Oficina Asesora de Planeación y el Comité de Talento Humano	% de cumplimiento de las actividades de transformación (RECOPRE)	1/1/2024 al 31/12/2024	Relaciones y conversaciones Estrategias en las divisiones Confidencialidad y confidencial Evaluación del equipo Resultados subseguimiento Disposición a la sinergia	10%	5%	5%	5%	5%	10%	Indicadores y evidencia de 2024 y 2023 participantes	https://www.supertransporte.gov.co/portal/verificar/verificar-evidencias/verificar-evidencias
Total						100%					100%		
FECHA						Firmado digitalmente por OSPINA ARIAS AYDA LUCY							
VIGENCIA						Firma del Superior Jerárquico							
						Firma del Gerente Público							

Fuente: Elaboración propia de auditoría, conforme los datos suministrados en documento denominado "(Anx08_Concer y Eval Oscar Espinosa 2024.pdf)"

De acuerdo con las evidencias a portadas, se pudo observar la firma del gerente público y la firma del superior jerárquico, respaldando así la validez del documento y formaliza el proceso de seguimiento y evaluación.

En el Anexo No. 09, correspondiente al gerente público Óscar Espinosa, se identificó que en el Formato No. 5 las firmas se encuentran invertidas: el funcionario firma en el espacio destinado al superior jerárquico, mientras que quien debe actuar como superior jerárquica firma en el campo correspondiente al gerente público. Esta situación se evidencia en la imagen que se presenta a continuación.

Imagen 7. Formato 5.



Evaluación Final				
Nombre del Gerente Público:		Oscar Alirio Espinosa González		
Área en la que se desempeña:		Delegatura de Tránsito y Transporte Terrestre		
Fecha:		13/03/2025		
Evaluación compromisos gerenciales - Pilares (Formato 3)	100%	80%		
PONDERADO	80%			
Valoración de competencias - Ejes (Formato 4)	95%	19%		
PONDERADO	20%			
NOTA FINAL		99%		
CUMPLIMIENTO FINAL		99%		
Comentarios de retroalimentación				
Compromisos Gerenciales - Pilares				
Competencias - Ejes				

Firmado digitalmente por OSPINA ARIAS AYDA LUCY
Firma del Gerente Público

VIGENCIA: 1 de enero - 11 de marzo 2025

Fuente: Anx09_Concer y Eval1 Oscar Espinosa 2025.pdf

De acuerdo con la información suministrada por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, mediante el Memorando No. 20255020043363 del 20 de mayo de 2025, se identificaron las concertaciones y evaluaciones correspondientes a las vigencias 2024 y 2025. Con base en el análisis de los datos, se evidenció la realización de seis (6) concertaciones y cuatro (4) evaluaciones durante la vigencia 2024, lo anterior teniendo en cuenta que para el funcionario Hermes Castro no se evidenció calificación para la vigencia objeto de revisión y para la funcionaria Dina Sierra las fechas de concertación y evaluación se evidencian de manera extemporánea, tal como se presenta en la tabla a continuación.

Tabla No 2. Concertaciones y Evaluaciones Gerentes Públicos Supertransporte

CONCERTACIONES Y EVALUCIONES 2024		
NOMBRE	FECHA DE CONCERTACION	FECHA DE EVALUACIONES
Tatiana Navarro	22/03/2024	Retiro 4 de junio de 2024
Nancy Mesa	28/02/2024	7/01/2025
Dina Sierra	6/03/2025	6/03/2025
Hermes Castro	5/01/2024	No se evidencia calificación para esta vigencia
Oscar Espinosa	30/01/2024	2/01/2025
Sandra Cadena	20/02/2024	18/12/2024

Fuente: Elaboración propia de auditoría, conforme los datos suministrados en documento denominado "(Repositorio evidencias)"

Tabla No 3. Concertaciones y Evaluaciones Gerentes Públicos 2025

CONCERTACIONES Y EVALUCIONES 2025			
No.	NOMBRE	FECHA DE CONCERTACION	FECHA DE EVALUACIONES PARCIALES
1	Dina Sierra	12/03/2025	No evidencia fecha de evaluación
2	Hermes Castro	6/01/2025	11/03/2025
3	Oscar Espinosa	No evidencia fecha de concertación	13/03/2025

Fuente: Elaboración propia de auditoría, conforme los datos suministrados en documento denominado "(Repositorio evidencias)"

En relación con las evaluaciones finales de los acuerdos de gestión 2025, el GIT-Talento Humano informó que estas se llevarán a cabo una vez finalice la presente vigencia, no obstante, se evidenció que para la funcionaria Dina Sierra en la evaluación parcial no se evidencia fecha alguna en el formato utilizado para tal fin, y para el funcionario Oscar Espinosa no se evidenció fecha de concertación para la vigencia 2025.

Evaluaciones Extemporáneas

Respecto a las evaluaciones que pudieran haberse presentado de manera extemporánea durante el período objeto de seguimiento, el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, mediante el Memorando No. 20255020043363 del 20 de mayo de 2025, confirmó que no se registraron evaluaciones extemporáneas en dicha vigencia.

Sin embargo, en la tabla No 2. Concertaciones y Evaluaciones Gerentes Públicos Supertransporte, se pudo evidenciar que a la funcionaria Dina Sierra, la fecha de concertación y evaluación no corresponde con la vigencia objeto de análisis lo que quiere decir que la misma fue realizada de manera extemporánea y para el funcionario Hermes Castro no se evidenció calificación para la vigencia objeto de análisis.

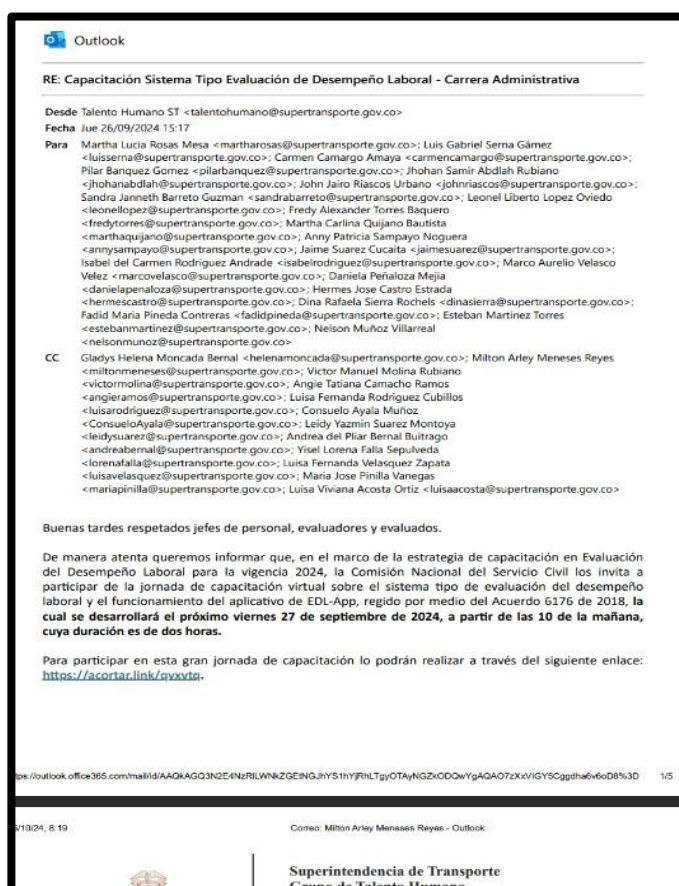
Ahora bien, si se trata de un encargo en situación de vacancia definitiva, el encargado no concerta acuerdo de gestión porque esta situación administrativa no puede superar los tres (3) meses, vencidos los cuales el empleo debe ser provisto en forma definitiva (artículo 24. Ley 909 de 2004), y de acuerdo con lo estipulado en el artículo 2.2.13.1.9 del Decreto 1083 de 2015, para que el gerente público y su superior jerárquico concierten y formalicen el acuerdo de gestión se prevé un plazo no mayor a cuatro (4) meses, contados a partir de la fecha de posesión del cargo; se entendería entonces

que en la situación de encargo antes mencionada no se alcanzaría a concertar el acuerdo de gestión. Si se trata de un encargo en situación de vacancia temporal el encargado si debe suscribir acuerdo de gestión con su superior jerárquico, siempre y cuando dicha vacancia supere los cuatro (4) meses antes mencionados.

Capacitaciones

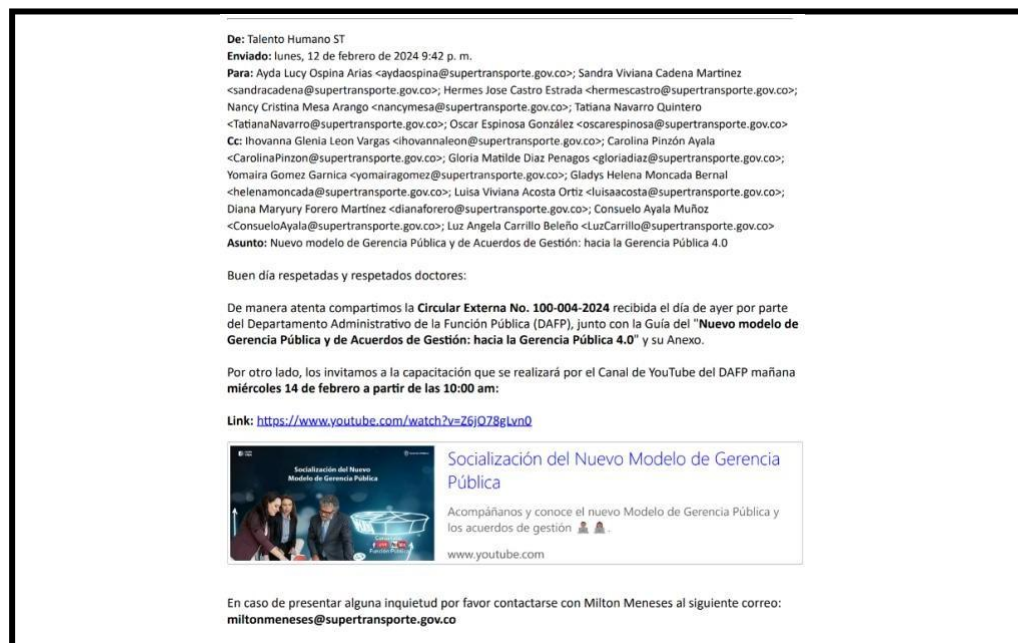
Así mismo, en atención al control ejercido por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano respecto al registro de las evaluaciones de desempeño cargadas por los evaluadores durante el período objeto de seguimiento, se pudo constatar que se llevó a cabo una capacitación dirigida al personal de carrera administrativa. De igual forma, se extendió la invitación a los gerentes públicos para participar o consultar la capacitación realizada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, con el propósito de fortalecer las competencias de este grupo estratégico.

Imagen 9. "Invitación a Inducción General"



Fuente: Elaboración propia de auditoría, conforme los datos suministrados en documento denominado "(Anx5_Campaña cap 26-09-24.pdf)"

Imagen 10. "Invitación a los gerentes públicos a participar o revisar la capacitación realizada por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)"



Fuente: Elaboración propia de auditoría, conforme los datos suministrados en documento denominado "(Anx14_Info modelos gerencia pública 1.pdf)"

7. CONCLUSIONES

Se evidenció el desarrollo del proceso de concertación y evaluación para la mayoría de los gerentes públicos, sin embargo, se presentaron inconsistencias e incompletitudes documentales que afectan la trazabilidad y validez del proceso.

No se observó el Anexo 11, que puede comprometer la integridad del archivo documental, y la completitud de la información remitida a la OCI.

Se identificaron errores en la diligenciamiento de formatos, como firmas invertidas, que deben corregirse para garantizar la validez de los documentos contractuales y de evaluación.

Al menos una concertación fue realizada fuera del plazo establecido normativamente, y una evaluación no fue realizada, lo que indica debilidades en el seguimiento del proceso.

Se promovieron acciones de formación para fortalecer las competencias del personal directivo, lo cual es positivo en términos de gerencia pública.

7.1. RECOMENDACIÓN

Se realizan las siguientes recomendaciones:

- Se sugiere que el Grupo de Talento Humano establezca formalmente toda la documentación faltante que respalde el cumplimiento del proceso.
- Se sugiere evaluar el subsanar los errores en la firma de documentos (como el caso del formato No. 5) y verificar que todos los documentos estén correctamente diligenciados, con especial atención a la correspondencia entre firmantes y campos designados.
- Implementar controles internos que aseguren la realización oportuna de concertaciones y evaluaciones, evitando situaciones extemporáneas.
- Establecer criterios claros en el caso de la concertación de acuerdos en encargos temporales o definitivos, conforme a la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015.
- Continuar promoviendo la formación de gerentes públicos, asegurando su participación efectiva en procesos de fortalecimiento institucional liderados por el DAFP.
- Asegurar que todos los formatos utilizados para concertación y evaluación cuenten con versiones oficiales, logos actualizados, firmas válidas y fechas completas, garantizando trazabilidad y legalidad documental.

 Firmado digitalmente por
Sandra Lucía López Pedreros
Fecha: 2025.06.30 19:31:52
-05'00'

Sandra Lucía López Pedreros
Jefe Oficina de Control Interno



Yésica Tovar Romero
Profesional Especializado
Oficina de Control Interno

Proyectó: Yésica Tovar Romero – Profesional Especializado OCI
Revisó: Sandra Lucía López Pedreros – jefe Oficina de Control Interno
S:\ INFORMES DE SEGUIMIENTO\ proceso Concertación 2024-2025 y Evaluación de los Acuerdos de Gestión 2024