

# AERONÁUTICA CIVIL

**OFICINA DE CONTROL INTERNO**

**INFORME DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO  
LABORAL Y ACUERDOS DE GESTION**

**SEGUNDO SEMESTRE 2024**

**Bogotá D.C., 18 marzo 2025**

## SEGUNDO

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>INFORME</b>			
	<b>INFORME DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL Y ACUERDOS DE GESTION SEGUNDO SEMESTRE DE 2024 OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>			
Principio de procedencia: 1020.065			Fecha: 22/07/2022	Página: 2 de 7

### INTRODUCCIÓN

Este documento tiene como propósito presentar los resultados consolidados de la Evaluación del Desempeño Laboral para Servidores Públicos de Carrera Administrativa y acuerdos de gestión.

De conformidad con el principio de la función pública establecido en la Ley 909 de 2004 “La satisfacción de los intereses generales y de la efectiva prestación del servicio, de lo que derivan tres criterios básicos: La responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado, que se concretará a través de los instrumentos de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión”, se hace necesario evaluar y calificar a los servidores públicos, con base en metodologías y parámetros previamente establecidos con el fin de dar cumplimiento a las metas institucionales.

Con respecto a los funcionarios de carrera administrativa, por la cual se adopta el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa, establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC a través del Acuerdo 6176 de 2018”. En concordancia con el precitado Acuerdo, es de precisar que la finalidad de la Evaluación del Desempeño es valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación de tipo individual permite así mismo medir el desempeño institucional.

Por otra parte, teniendo en cuenta el Decreto 1083 de 2015, los empleos del nivel directivo clasificados como de gerencia pública deben estar sujetos a un sistema de evaluación de la gestión que se realizará con base en los Acuerdos de Gestión, documentos escritos y firmados entre el superior jerárquico y el respectivo gerente público, con fundamento en los planes, programas y proyectos de la entidad para la correspondiente vigencia. De igual manera, el Decreto 1227 de 2005 en el artículo 102, en concordancia con el artículo 2.2.13.1.6 del Decreto 1083 de 2015, menciona que los Acuerdos de Gestión se pactarán para una vigencia anual, la cual debe coincidir con los períodos de programación y evaluación previstos en el ciclo de planeación de la Entidad.

Habrán períodos inferiores dependiendo de las fechas de vinculación del respectivo gerente público. Cuando un compromiso abarque más del tiempo de la vigencia del acuerdo, se deberá determinar un indicador que permita evaluarlo con algún resultado en el período anual estipulado.

La evaluación de Gestión del rendimiento a través de los Acuerdos de Gestión para Gerentes Públicos tiene como propósito “**1)** focalizar los compromisos gerenciales hacia el logro de los principales objetivos institucionales y a la obtención de resultados; **2)** promover y mejorar las competencias individuales y grupales mediante su valoración cuantitativa, a través de la calificación por parte del superior, de un par y de los subalternos, incentivando el nivel sobresaliente del Gerente Público en su rendimiento; **3)** fortalecer la etapa de seguimiento y retroalimentación, lo cual contribuirá al cumplimiento de las metas institucionales y a la efectiva alineación de los compromisos del gerente público con los de

SEGUNDO

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>INFORME</b>			
	<b>INFORME DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL Y ACUERDOS DE GESTION SEGUNDO SEMESTRE DE 2024 OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>			
Principio de procedencia: 1020.065			Fecha: 22/07/2022	Página: 3 de 7

su equipo de trabajo; y **4)** articular las etapas de planeación institucional con las fases de concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión.”

El Decreto 1083 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, en el artículo 2.2.13.1.12, establece: “Metodología para la elaboración, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión”. El Departamento Administrativo de la Función Pública diseñará una metodología para la elaboración, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión, que podrá ser adoptada por las entidades. En caso de no ser adoptada, las entidades deberán desarrollar su propia metodología para elaborar, hacer seguimiento y evaluar los Acuerdos de Gestión, en todo caso, ciñéndose a los parámetros establecidos en presente título.

De conformidad con lo anterior, el Departamento Administrativo de la Función Pública, publicó en el año 2020 una metodología para la elaboración, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión, que podrá ser adoptada por las entidades, denominada “Guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial”.

Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0 Versión 2 Dirección de Empleo Público enero de 2024. [Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0](#)

El art. 2.2.8.1.1 del Decreto 1083 de 2015, la define como una herramienta de gestión que, con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en período de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamente su desarrollo y permanencia en el servicio.

El artículo 38 de la Ley 909 de 2004, señala que el desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos, cuyos instrumentos se diseñarán en función de las metas institucionales. Así mismo determina que las evaluaciones deben tenerse en cuenta entre algunos aspectos para:

1. Adquirir los derechos de carrera
2. Ascender en la carrera
3. Conceder becas o comisiones de estudio
4. Otorgar incentivos económicos o de otro tipo
5. Planificar la capacitación y la formación
6. Determinar la permanencia en el servicio.

Así mismo el artículo 40 de la Ley ibidem determina que de acuerdo con los criterios establecidos en la ley 909 y en las directrices de la CNSC, las entidades desarrollaran sus sistemas de evaluación del desempeño y mientras desarrollan sus sistemas propios adoptaran el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

## SEGUNDO

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>INFORME</b>			
	<b>INFORME DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL Y ACUERDOS DE GESTION SEGUNDO SEMESTRE DE 2024 OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>			
Principio de procedencia: 1020.065			Fecha: 22/07/2022	Página: 4 de 7

En este sentido, en el presente informe se presentan los datos más relevantes del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) de los servidores públicos adscritos en Carrera Administrativa Segundo Semestre de 2024.

Para ello, el documento se estructura en consonancia con las fases de este proceso, así:

1. Fase-Concertación de compromisos.
2. Fase-Seguimiento.
3. Fase- Evaluaciones parciales
4. Fase-Calificación definitiva

## OBJETIVO

Los trámites internos y externos necesarios, que garanticen el cumplimiento de los términos de ley. Realizar seguimiento a la aplicación del Sistema de Evaluación de Desempeño Laboral, verificando en el aplicativo Evaluación del Desempeño Laboral –EDL- de la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC-, el correcto y oportuno diligenciamiento de la concertación de compromisos, las evaluaciones parciales y la calificación definitiva anual de los servidores de carrera administrativa, adelantando

## METODOLOGÍA

La metodología implementada tuvo en cuenta los siguientes criterios:

Recopilar y emitir las directrices dadas por la CNSC y la administración para la realización de las concertaciones y evaluaciones del período.

Identificar los servidores de carrera administrativa objeto de evaluación del desempeño laboral y revisar la información registrada en el aplicativo EDL de los servidores.

Verificar en el aplicativo EDL, la realización de las evaluaciones (parciales y definitivas) así como, las concertaciones de compromisos correspondientes al período.

## MARCO NORMATIVO

- **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 617 de 2018 Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC-.** Por el cualse establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.

SEGUNDO

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>INFORME</b>			
	<b>INFORME DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL Y          ACUERDOS DE GESTION          SEGUNDO SEMESTRE DE 2024          OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>			
Principio de procedencia: 1020.065			Fecha: 22/07/2022	Página: 5 de 7

- **Decreto 815 de 2018.** Competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- **Decreto 288 del 24 de marzo de 2021.** Por el cual se adiciona el Capítulo 3 al Título 8 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo referente a la evaluación del desempeño de los directivos sindicales y sus delegados con ocasión del permiso sindical.
- Instructivo Nuevo Modelo Acuerdos de Gestión para los Gerentes Públicos Código: IN-GEP-PC02-01 Versión: 1 Vigente desde: 16/12/2024 IN-GEP-PC02-01 Gerentes Públicos\_0.pdf  
**Fecha de evaluación y periodos.**

❖ **Primer semestre:** ..... Primero (1), de febrero al 31 de julio.

❖ **Segundo semestre:** ...Primero (1), de agosto al 31 de enero del año siguiente.

- “Los jefes de la Oficina de Control Interno o quienes hagan sus veces, de las entidades cuyos sistemas de carrera es administrado y vigilado por la CNSC, que en el ejercicio de sus funciones y facultades evidencien algún tipo de irregularidad sobre procesos de selección de personal, Evaluación del Desempeño Laboral, procesos de provisión transitoria de empleos de Carrera Administrativa (encargos y nombramientos provisionales), Inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera y conformación de las Comisiones de Personal, que ocasionen la presunta vulneración de las normas de Carrera Administrativa dentro de la entidad a la cual pertenecen, lo reporten inmediatamente a la Dirección de Vigilancia de Carrera Administrativa de la CNSC, través de la página web de la CNSC, ventanilla única ([http://gestion.cnsc.gov.co/orfeo/formularioWeb/#tema\\_-1](http://gestion.cnsc.gov.co/orfeo/formularioWeb/#tema_-1)).

**1- Desarrollo del Informe**

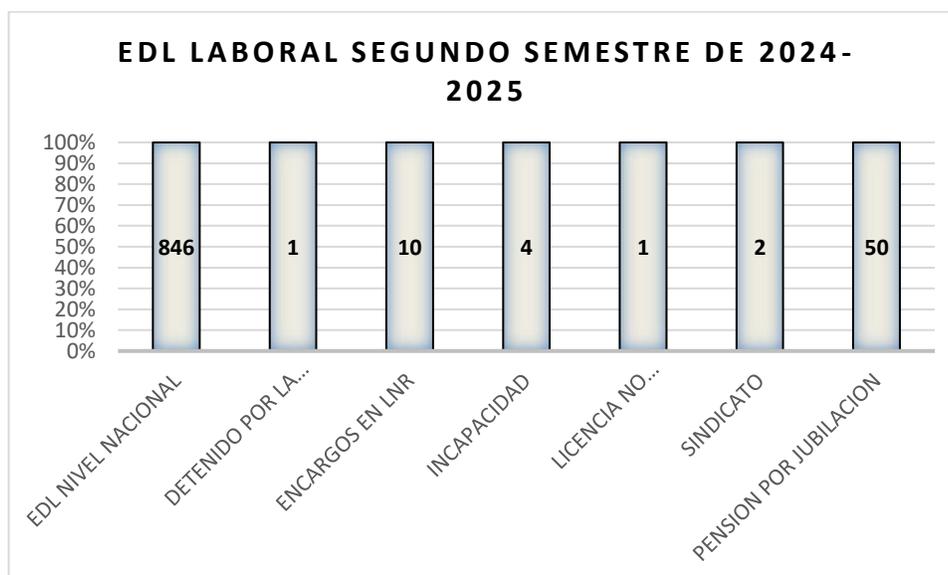
- De conformidad con la información suministrada por Dirección de Gestion Humana, el día 14 de marzo de 2025 el número de servidores públicos de carrera administrativa que fueron evaluados son un **total de ochocientos cuarenta y (846) seis**.
- Servidores públicos de carrera administrativa que **no** fueron calificados por situaciones administrativas, como incapacidades, permiso sindical etc. Un total de **setenta (72) dos**

SEGUNDO

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>INFORME</b>			
	<b>INFORME DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL Y ACUERDOS DE GESTION SEGUNDO SEMESTRE DE 2024 OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>			
Principio de procedencia: 1020.065			Fecha: 22/07/2022	Página: 6 de 7

<b>EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL SEGUNDO SEMESTRE DE 2024-2025</b>	
Evaluaciones realizadas a nivel nacional	<b>846</b>
<b>TOTAL</b>	<b>846</b>

<b>EVALUACIONES QUE NO PROCEDEN</b>	
Detenidos por la justicia	1
Encargos en LNR	10
Fallecimientos	4
Incapacidad	4
Pensión jubilación	50
Licencia no remunerada	1
Sindicato	2
<b>TOTAL</b>	<b>72</b>



## SEGUNDO

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>INFORME</b>			
	<b>INFORME DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL Y ACUERDOS DE GESTION SEGUNDO SEMESTRE DE 2024 OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>			
Principio de procedencia: 1020.065			Fecha: 22/07/2022	Página: 7 de 7

**SERVIDORES PUBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA EN ENCARGO DE LIBRE  
NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN**

<b>SERVIDORES PUBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA EN ENCARGO DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN</b>				
*1	19451796	GERENTE AEROPORTUARIO III	3108 DRACS-GRAYF-APP - Paipa	Encargo LNR
*2	38251152	GERENTE AEROPORTUARIO III	3316 DRAN-GRAYF-ARC - Riohacha	Encargo LNR
*3	51859957	GERENTE AEROPORTUARIO III	3513 DRANOR-GRAYF-ABU - Bucaramanga	Encargo LNR
*4	73085721	DIRECTOR AERONAUTICO DE AEREA	4100 Dirección de Transporte Aereo y Asuntos Aerocomerciales	Encargo LNR
*5	91264516	ASESOR AERONAUTICO III	5000 Secretaria de Servicios de Navegación Aérea	Encargo LNR (Asesor)
*6	19488798	SECRETARIO AERONAUTICO	5000 Secretaria de Servicios de Navegación Aérea	Encargo LNR
*7	51722946	DIRECTOR AERONAUTICO DE AEREA	6100 Dirección de Operaciones Aeroportuarias	Encargo LNR
*8	79283246	ASESOR AERONAUTICO II	6200 Dirección de Infraestructura y Ayudas Aeroportuarias	Encargo LNR
*9	38257674	DIRECTOR AERONAUTICO DE AEREA	9200 Dirección Administrativa	Encargo LNR
*10	79510019	DIRECTOR AERONAUTICO DE AEREA	9300 Dirección Financiera	Encargo LNR

**SERVIDORES PUBLICOS CON PERMISO SINDICAL**

<b>SERVIDORES PUBLICOS CON PERMISO SINDICAL</b>				
*1	79414500	ESPECIALISTA AERONAUTICO I	9100 Dirección de Gestion Humana	Sindicato
*2	79120281	ESPECIALISTA AERONAUTICO I	9302 Grupo de Cartera	Sindicato

**SERVIDOR PUBLICO DETENIDO POR LA JUSTICIA**

<b>SERVIDOR PUBLICO DETENIDO POR LA JUSTICIA</b>				
*1	12118855	TECNICO AERONAUTICO ATSEP IV	3314 DRAN-GRMSNA-ACG - Cartagena	Detenido por la Justicia

SEGUNDO

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>INFORME</b>			
	<b>INFORME DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL Y                  ACUERDOS DE GESTION                  SEGUNDO SEMESTRE DE 2024                  OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>			
Principio de procedencia: 1020.065			Fecha: 22/07/2022	Página: 8 de 7

**SERVIDORES PUBLICOS CON INCAPACIDAD MEDICA**

SERVIDORES PUBLICOS CON INCAPACIDAD MEDICA			
*1	51883549	3106 DRACS-GRSEI-AIB - Ibagué	Incapacitado
*2	51976183	9000 secretaria general	Incapacitado
*3	16985234	3404 DRAOC-GRSEI-Grupo Regional Servicios Extinción de Incendios	Incapacitado
*4	80492205	3602 DRAOR-GRSTA-Grupo Regional Servicios de Transito Aereo	Incapacitado

**SERVIDOR PUBLICO CON PERMISO DE LICENCIA NO REMUNERADA**

SERVIDOR PUBLICO CON PERMISO DE LICENCIA NO REMUNERADA			
*1	41735385	1400 Oficina de Control Interno	Licencia no remunerada

Fueron evaluados en el segundo semestre de 2024, **Ochocientos cuarenta y (846) seis lo que representa un 100%**

**2. Evaluación Acuerdos de Gestión Gerentes Públicos**

La gestión del rendimiento es un componente que permite identificar y evaluar las fortalezas o aspectos por mejorar del gerente público, con el fin de incentivar la gestión eficiente y avanzar en las falencias identificadas. Esta evaluación se realiza a partir de los resultados de los compromisos concertados en el acuerdo de gestión.

El acuerdo de gestión, de conformidad con la Ley 909 de 2004 es el mecanismo o instrumento de evaluación para los gerentes públicos. Allí se evidencia la orientación a resultados y la inclusión de métodos y técnicas de medición para comprobar el cumplimiento de los objetivos planteados en el momento de la concertación con el superior jerárquico. La concertación se formaliza en el momento en el que se suscribe el acuerdo de gestión, este proceso supone la alineación entre la gestión del gerente con la planeación operativa y estratégica de la entidad pública

**Período de evaluación.**

El acuerdo de gestión se pacta para una vigencia anual, pero puede haber períodos inferiores dependiendo de las fechas de vinculación del respectivo gerente público. Cuando un compromiso abarque más del tiempo de la vigencia del acuerdo, se deberá determinar

Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes del servidor publico

## SEGUNDO

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>INFORME</b>			
	<b>INFORME DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL Y ACUERDOS DE GESTION SEGUNDO SEMESTRE DE 2024 OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>			
Principio de procedencia: 1020.065			Fecha: 22/07/2022	Página: 9 de 7

El número de compromisos comportamentales a concertar para el período anual será entre tres **(3)** y cinco **(5)**. En todo caso, el superior jerárquico podrá proponer a los evaluados la inclusión de máximo dos (2) compromisos comportamentales que él considere convenientes para la consecución de las metas institucionales.

### 1. Formalización de los acuerdos de gestión

El acuerdo de gestión debe quedar siempre por escrito y se formaliza con la firma del superior jerárquico y el gerente público, deberá hacerse, en la medida de lo posible, de forma simultánea con la etapa de concertación, a fin de lograr una óptima sincronización con la entrada en vigor del acuerdo de gestión.

### 2. Seguimiento y retroalimentación

Se adelantan seguimientos semestrales entre el gerente público y su superior con el fin de verificar el cumplimiento de los compromisos concertados. No obstante, en cualquier momento el superior jerárquico podrá realizar seguimiento y retroalimentación a dichos

compromisos. Se registra el avance de la gestión con sus respectivas evidencias, con el propósito de que sea útil al momento de realizar la evaluación final

### 3. Evaluación del acuerdo de gestión

La evaluación del acuerdo de gestión debe realizarla el superior jerárquico ya que esta actividad es **INDELEGABLE**.

#### Evaluaciones semestrales

Existen dos momentos de valoración sobre el cumplimiento de los compromisos gerenciales pactados en los acuerdos de gestión, con una periodicidad semestral, que permite verificar el avance de los compromisos e indicadores definidos en la etapa de concertación y registrar el resultado del indicador asociado al compromiso con corte a cada semestre, en los siguientes períodos.

La información suministrada por la Dirección de Gestión Humana corresponde a **un total de Veinticuatro (24)** gerentes aeroportuarios que enviaron el reporte de la evaluación y acuerdos de gestión y **siete (7) gerentes aeroportuarios que no** enviaron el reporte de evaluación de acuerdos de gestión para un **total de Treinta un (31)** gerente aeroportuarios a los cuales se les realizó la evaluación y acuerdos de gestión suscritos con el superior jerárquico, los cuales están publicados y corresponden al segundo semestre del 2024, como se puede evidencia en el siguiente link: <https://www.aerocivil.gov.co/aerocivil/talento-humano/acuerdos-de-gestion>

El Concepto 038661 de 2024 del Departamento Administrativo de la Función Pública establece normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública. Este concepto busca mejorar la gestión pública y garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales en el sector público. De igual forma el Decreto 1083 de 2015, señala:

SEGUNDO

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>INFORME</b>			
	<b>INFORME DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL Y ACUERDOS DE GESTION SEGUNDO SEMESTRE DE 2024 OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>			
Principio de procedencia: 1020.065			Fecha: 22/07/2022	Página: 10 de 7

“ARTÍCULO 2.2.13.1.5 Evaluación de la gestión gerencial. La evaluación de la gestión gerencial se realizará con base en los Acuerdos de Gestión, documentos escritos y firmados entre el superior jerárquico y el respectivo gerente público, con fundamento en los planes, programas y proyectos de la entidad para la correspondiente vigencia.

ARTÍCULO 2.2.13.1.6 Acuerdo de Gestión. El Acuerdo de Gestión se pactará para una vigencia anual, la cual debe coincidir con los períodos de programación y evaluación previstos en el ciclo de planeación de la entidad. Habrá períodos inferiores dependiendo de las fechas de vinculación del respectivo gerente público. Cuando un compromiso abarque más del tiempo de la vigencia del acuerdo, se deberá determinar un indicador que permita evaluarlo con algún resultado en el período anual estipulado.

ARTÍCULO 2.2.13.1.11 Evaluación. Al finalizar el período de vigencia del Acuerdo se deberá efectuar una valoración para determinar y analizar los logros en el cumplimiento de los compromisos y resultados alcanzados por el gerente público, con base en los indicadores definidos.

El encargado de evaluar el grado de cumplimiento del acuerdo es el superior jerárquico, con base en los informes de planeación y control interno que se produzcan.

ARTÍCULO 2.2.13.1.12 Metodología para la elaboración, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión. El Departamento Administrativo de la Función Pública diseñará una metodología para la elaboración, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión, que podrá ser adoptada por las entidades.

En caso de no ser adoptada, las entidades deberán desarrollar su propia metodología para elaborar, hacer seguimiento y evaluar los Acuerdos de Gestión, en todo caso, ciñéndose a los parámetros establecidos en presente título”

Atendiendo a la normatividad, la concertación de los acuerdos de gestión es una actividad apoyada por las oficinas de planeación y responsabilidad del superior jerárquico en conjunto con el gerente público, dado que los acuerdos se formalizan.

En consecuencia, el desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en las normas transcritas.

La Oficina de Control Interno mediante correo electrónico enviado el día 2 de enero de 2025 a la Dirección de Gestion Humana, Directores Regionales y Oficina de Planeación, solicito la informacion referente a la evaluación y acuerdos de gestión de los gerentes aeroportuarios y la Dirección de Gestion Humana remitió el día 14 de marzo de 2025, la siguiente informacion.

## SEGUNDO

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>INFORME</b>			
	<b>INFORME DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL Y ACUERDOS DE GESTION SEGUNDO SEMESTRE DE 2024 OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>			
Principio de procedencia: 1020.065			Fecha: 22/07/2022	Página: 11 de 7

**REPORTE DE EVALUACION Y ACUERDOS DE GESTION GERENTES AEROPORTUARIOS**

- ✓ Dirección Regional Centro Sur
- ✓ Dirección Regional Norte
- ✓ Dirección Regional Oriente
- ✓ Dirección Regional Nororiente
- ✓ Dirección Regional Occidente
- ✓ Dirección Regional Noroccidente

<b>REPORTE DE EVALUACION Y ACUERDOS DE GESTION GERENTES AEROPORTUARIOS</b>
--

	<b>NOMBRE</b>	<b>AEROPUERTO</b>
*1	CRISTIAN IVAN BARRERA MEJIA	Puerto Asís
*2	JAVIER MAURIICO BAQUERO	Ibagué
*3	DIANA PATRICIA MONTES ZABALA	Florencia
*4	CLAUDIA XIMENA GALINDO DAVID	Neiva
*5	GILMA DEL PILAR LOZANO ORTIZ	Girardot y Chaparral
*6	LIBARDO PORTELA LOZANO	Mariquita
*7	JOSE VICENTE MANTILLA CAICEDO	Paipa y Tunja
*8	YAMITH ANDRES FERNANDO NIÑO WILCHEZ	Guaymaral
*9	HENRY BARCO LOPEZ	Pereira y Armenia
*10	LUIS CARLOS LUCERO	Pasto y Buenaventura
*11	OSCAR MARCIAL MARTINEZ	Tumaco
*12	ELIANA LEMUS PLATICOM	Guapi
*13	YELITZA ELIANA MUÑOZ MERA	Popayán
*14	ALVARO JAVIER FLOREZ	Ipiales
*15	RUBY CRISTINA DE LA ESPRIELLA MEJIA	Montería
*16	ISABEL LOBO DIAZ- Aeropuerto Tolú	Tolú
*17	LUIS FERNANDO HARD PEÑA	San Andres y Providencias
*18	MARIA PAULA CABALLERO	Cartagena
*19	HENRYTH SMITH PRADILLA	Aguachica
*20	LUZ MYRIAM SANTIAGO RODRIGUEZ	Villavicencio
*21	WILSON VELEZ ESPINOSA	Mitú
*22	WILSON MARCIALES VELASQUEZ	Yopal
*23	ARMANDO RAFAEL ORTEGA FONTALVO	Puerto Carreño
*24	YESSICA LOANA SILVA VIVAS	Paz de Ariporo

**LOS SIGUIENTE GERENTES AEROPORTUARIOS NO ENVIARON REPORTE EVALUACIÓN Y ACUERDOS DE GESTION**

## SEGUNDO

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>INFORME</b>			
	<b>INFORME DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL Y ACUERDOS DE GESTION SEGUNDO SEMESTRE DE 2024 OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>			
Principio de procedencia: 1020.065			Fecha: 22/07/2022	Página: 12 de 7

<b>NO ENVIARON - REPORTE DE EVALUACION Y ACUERDOS DE GESTION GERENTES AEROPORTUARIOS</b>		
	NOMBRE	AEROPUERTO
*1	SARONNY ALEXANDER PINILLA	ARAUCA
*2	MARTHA LUCIA NUÑEZ MARIN	BARRANCABERMEJA
*3	CRISTIAN ISAAC ROCHEL RIVERA	OCAÑA
*4	ORALBA ALVAREZ JAIME RIVERA	CÚCUTA
*5	ANGELA MARIA COLORADO MARIN	Subdirección General- Nivel Central
*6	VICTOR MANUEL MORA PORRAS	LETICIA
*7	LUIS OCTAVIO ROJAS	PITALITO

<b>REPORTE DE EVALUACION Y ACUERDOS DE GESTION GERENTES AEROPORTUARIOS</b>	
Dirección Regional Centro Sur- reporte evaluacion y acuerdos de gestion	<b>8</b>
Dirección Regional Centro Sur- No enviaron reporte de evaluacion y acuerdos de gestion	<b>2</b>
Subdirección General- Nivel Central - No enviaron reporte de evaluacion y acuerdos de gestion	<b>1</b>
Dirección Regional Noroccidente- reporte de evaluacion y acuerdos de gestion	<b>1</b>
Dirección Regional Oriente- reporte de evaluacion y acuerdos de gestion	<b>5</b>
Dirección Regional Norte - reporte de evaluacion y acuerdos de gestion	<b>4</b>
Dirección Regional Occidente - reporte de evaluacion y acuerdos de gestion	<b>6</b>
Dirección Regional Nororiente- No enviaron reporte de evaluacion y acuerdos de gestion	<b>4</b>
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>
Reporte Gerentes Aeroportuarios evaluacion y acuerdos de gestion 24- reporte Gerentes Aeroportuarios que No enviaron evaluacion y acuerdos de gestion 7- para un total 31 gerentes aeroportuarios	

**HALLAZGO:**

El hallazgo principal del informe es el incumplimiento de la normativa relacionada con la evaluación y formalización de los Acuerdos de Gestión para los empleados del nivel directivo de Gerencia Pública. Esto se evidencia en la falta de presentación de informes por parte de algunos gerentes aeroportuarios y en la ausencia de evidencia de la suscripción y evaluación de los acuerdos en ciertas dependencias, lo que contraviene la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015. Además, este hallazgo es una reiteración de auditorías previas, lo que indica una falta de acciones de mejora.

## SEGUNDO

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>INFORME</b>			
	<b>INFORME DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL Y ACUERDOS DE GESTION SEGUNDO SEMESTRE DE 2024 OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>			
Principio de procedencia: 1020.065			Fecha: 22/07/2022	Página: 13 de 7

### RESPONSABLES

Dirección de Gestión Humana  
Oficina Asesora de Planeación  
Direcciones Regionales

#### 4. RECOMENDACIONES

- **La Dirección de Gestión Humana** es la encargada del Cumplimiento Estricto de los Plazos: Implemente medidas más estrictas para garantizar el cumplimiento de los plazos legales establecidos para las evaluaciones de desempeño y la formalización de los Acuerdos de Gestión. Esto podría incluir recordatorios formales, advertencias y, potencialmente, consecuencias por incumplimiento, según lo permitan las regulaciones.
- **Comunicación y Capacitación Dirigida:** Con base en el incumplimiento identificado, proporcione comunicación y capacitación específica a los Gerentes Aeroportuarios y a sus superiores jerárquicos sobre la importancia, los procedimientos y los requisitos legales de los Acuerdos de Gestión. Enfatique los plazos y la necesidad de una documentación adecuada.
- **Mejorar el Monitoreo y el Seguimiento:** Mejore los sistemas internos para monitorear y rastrear el estado de las evaluaciones de desempeño y los Acuerdos de Gestión para identificar posibles retrasos o problemas de incumplimiento de manera temprana.
- **Estandarizar Procesos y Formatos:** Asegúrese de que existan procesos y formatos claros y estandarizados para la concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión. Esto puede reducir la ambigüedad y garantizar la coherencia.
- **Abordar Problemas Administrativos:** Investigue y resuelva cualquier problema administrativo o logístico que pueda estar obstaculizando la finalización oportuna de las evaluaciones y los acuerdos.
- **La Oficina Asesora de Planeación** deberá suministrar la Información de Manera Proactiva: Asegúrese de que la información relevante de los planes operativos y de gestión anual, así como los objetivos departamentales, se comparta de manera proactiva con la Dirección de Gestión Humana y los Gerentes Públicos de manera oportuna para facilitar el desarrollo de los Acuerdos de Gestión.
- **Apoyar la Definición de Indicadores:** Ofrezca apoyo y orientación a los Gerentes Públicos y a sus superiores en la definición de indicadores claros, medibles, alcanzables, relevantes y con plazos definidos (SMART) para sus Acuerdos de Gestión.
- **Alineación con los Ciclos de Planificación:** Refuerce la importancia de alinear el ciclo de los Acuerdos de Gestión con los ciclos de planificación y evaluación institucional para garantizar la coherencia y facilitar el proceso de evaluación.

SEGUNDO

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>INFORME</b>			
	<b>INFORME DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL Y ACUERDOS DE GESTION SEGUNDO SEMESTRE DE 2024 OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>			
Principio de procedencia: 1020.065			Fecha: 22/07/2022	Página: 14 de 7

## CONCLUSIONES.

- **Debilidad Persistente en la Gestión de Acuerdos de Gerencia Pública:** Existe una debilidad significativa y persistente en el cumplimiento de la normativa relacionada con la formalización y evaluación de los Acuerdos de Gestión para los empleados del nivel directivo de Gerencia Pública. Esto se evidencia en la falta de reportes por parte de algunos gerentes aeroportuarios y la ausencia de evidencia de la suscripción y evaluación de acuerdos en ciertas dependencias.
- **Necesidad de Reforzar el Cumplimiento Normativo en Gerencia Pública:** Es imperativo reforzar el cumplimiento de la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015 en lo referente a los Acuerdos de Gestión. La falta de formalización y evaluación de estos acuerdos contraviene la normativa y dificulta la adecuada gestión del talento humano gerencial.
- **Falta de Efectividad de Acciones de Mejora Previas:** El hecho de que el incumplimiento en la gestión de Acuerdos de Gerencia Pública sea una reiteración de auditorías previas sugiere una falta de efectividad en las acciones de mejora implementadas hasta el momento. Se requiere un enfoque más robusto y con seguimiento para lograr un cambio real.

Cordialmente,



**SONIA MARITZA MACHADO CRUZ**  
Jefe Oficina Control Interno.

Elaboró: Ofelia Porras Cardenas  
Orlando Emilio Rivas Jaramillo