

OFICINA DE CONTROL INTERNO

INFORME SEGUIMIENTO EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL

I SEMESTRE VIG 2023 - 24

Bogotá D.C. Agosto 2023

1. PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.

1.1 Introducción

El artículo 40 de la Ley 909 de 2004 establece que la Comisión Nacional del Servicio Civil se encuentra facultada para desarrollar el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño, que deberá ser adoptado por las entidades mientras éstas desarrollan sus propios sistemas. En ejercicio de esta facultad, la CNSC expidió el Acuerdo 617 de 2018, que rige para todas las entidades a partir del período anual u ordinario de Evaluación del Desempeño Laboral, que inició el 1° de febrero de 2019, el cual derogó el Acuerdo 565 de 2016 de la CNSC, y de la Circular 010 de 2020 la cual indica:

“Los Jefes de la Oficina de Control Interno o quienes hagan sus veces, de las entidades cuyo 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>).

Así mismo, se recomienda a los jefes de la Oficina de Control Interno o quienes hagan sus veces, que en la publicación del informe de evaluación del sistema de control interno que semestralmente publiquen en la página web de la entidad (artículo 156 del Decreto 2106 de 2019), se señalen también las irregularidades que se hayan evidenciado en los procesos anteriormente señalados, que den lugar a la presunta vulneración de las normas de Carrera Administrativa”.

2.- Objetivo General

La Oficina de Control Interno, en desarrollo del Programa Anual de Auditorías y Seguimientos aprobado por el Comité Institucional de la Aeronáutica Civil para la vigencia 2023, programó el Seguimiento al Informe de Ley cumplimiento de lo establecido en la circular Externa № 0010 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, con el fin de evidenciar si la Evaluación de desempeño Laboral se realiza en forma correcta y en los tiempos establecidos., labor que adelantó en el marco de sus funciones como mecanismo de apoyo al cumplimiento de los objetivos de control señalados en la Ley 87 de 1993.

2..1 - Marco Normativo

-  Decreto 1295 de 2021, Por el cual se modifica el sistema de la nomenclatura, clasificación, niveles, requisitos, grados y remuneración de los empleos de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil — Aerocivil y se dictan otras disposiciones.

- ✚ Decreto 2106 de 2019, señala las irregularidades que se hayan evidenciado en los procesos, que den lugar a la presunta vulneración de las normas de Carrera Administrativa.
- ✚ Circular Externa № 0010 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, Seguimiento al Informe de Ley.
- ✚ Decreto 1083 de 2015, en materias relacionadas con Empleo Público, Organización Administrativa, Control Interno y Racionalización de Trámites de la Rama Ejecutiva del Poder Público.
- ✚ Ley 909 de 2004, establece que la Comisión Nacional del Servicio Civil se encuentra facultada para desarrollar el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño.
- ✚ DAFP, Guía para la Gestión de los Empleos de Naturaleza Gerencial V3, marzo 2020.

2.2.- Alcance

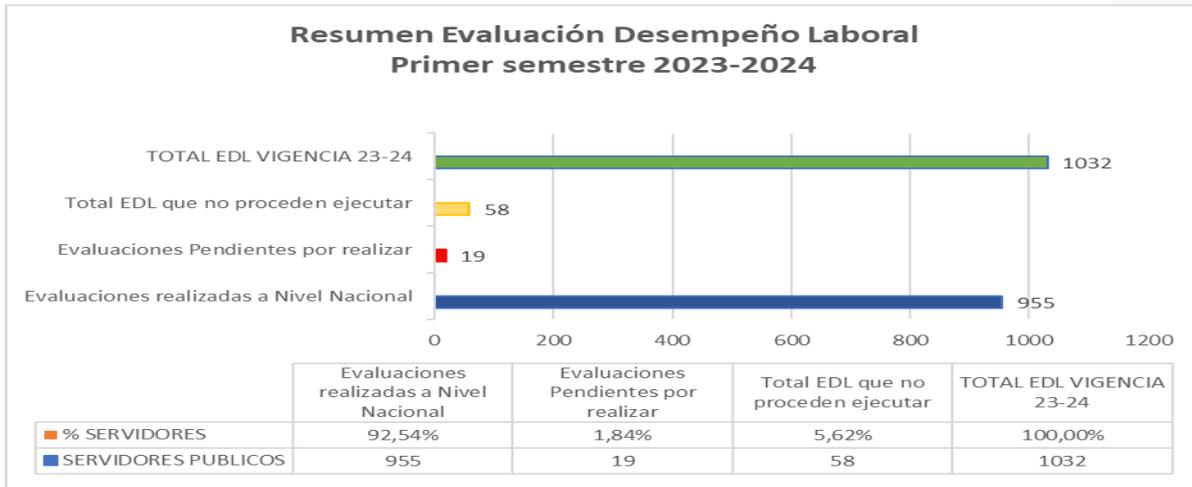
El seguimiento se realiza al cumplimiento de lo establecido en la circular Externa № 0010 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, para el primer semestre de 2023-2024, periodo comprendido entre el 1° de febrero 2023 y el 31 de julio de 2023.

3.- Desarrollo del Informe

La Planta Provista de la Entidad a 31 de julio de 2023 es de 2886 funcionarios, resaltando que la población de servidores públicos de carrera administrativa es de 1032, según la información suministrada al Grupo de Administración del Talento Humano de la DGH.

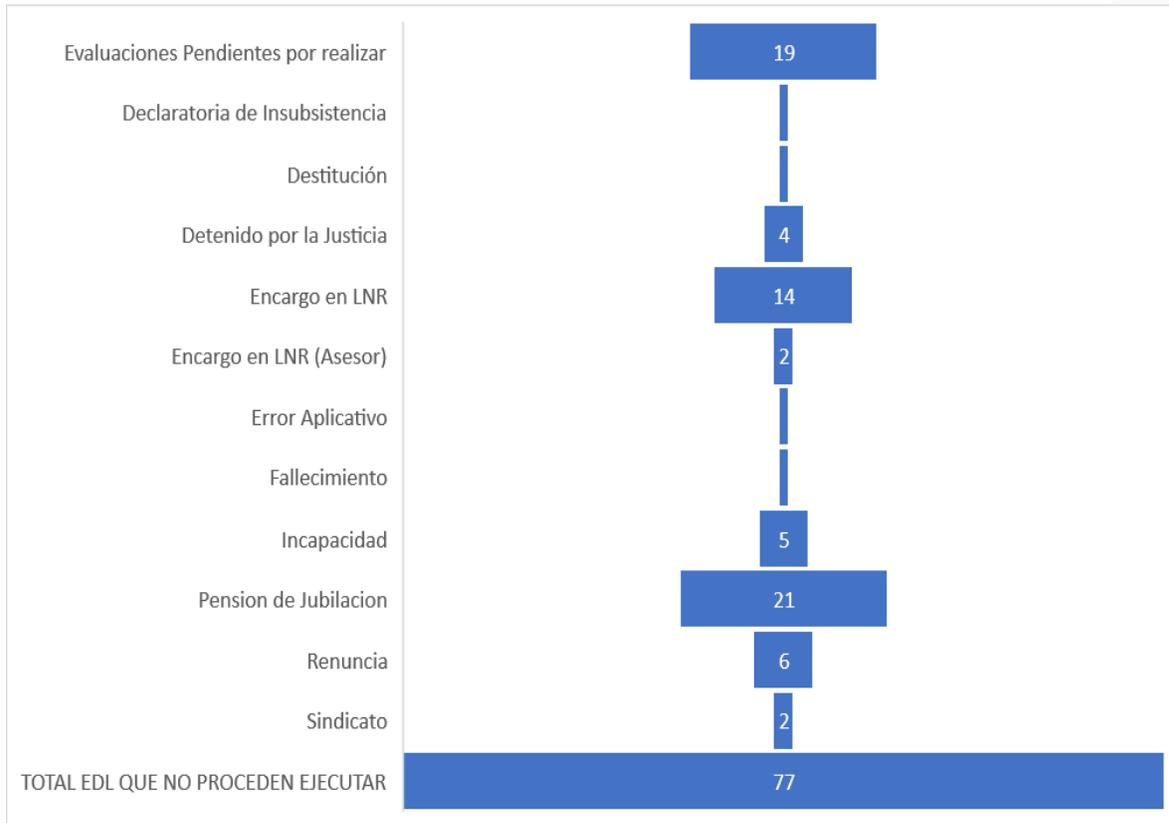
Es importante resaltar que de esos 1032 servidores públicos a 77 no procedió calificarlos por presentar problemas el aplicativo de la CNSC y otras de índole administrativas, como son, incapacidades, permiso sindical, renunciaciones, fallecimientos entre otras situaciones.

De igual forma, se evidenció que de la población de servidores públicos que debieron ser evaluados en el periodo del 1° de febrero de 2023 a 31 de julio de 2023, a 2 (dos) de ellos no se les realizó evaluación por motivo de aplicación con mínimo aprobatorio (sindicato).



Fuente: Dirección de Gestión Humana

De lo anterior, podemos inferir que de un total de 1032 servidores públicos que deben ser evaluados, se realizaron las evaluaciones a 955 que representa un **(92.53%)** del total de los servidores de carrera, la diferencia corresponde a 19 servidores, es decir un **(1.84%)** registrados en la base de datos de la entidad presentan novedades de aplicativo técnico de la CNSC que se encuentran en consulta y situaciones administrativas; así mismo 58 servidores, es decir un **(5.62%)** por temas de incapacidad, pensión, encargo, renuncia y fallecimiento entre otros; por lo que los servidores de carrera (77) que no proceden a evaluar en el periodo es un **(7.47%)**.



Fuente: Dirección de Gestión Humana

En concordancia con la política institucional de garantizar el ejercicio del Derecho de Asociación y las garantías sindicales para su ejercicio, así como la normatividad vigente sobre la materia consagrada entre otras disposiciones en los artículos 38 y 39 de la Constitución Política de Colombia, Convenios de la Organización Internacional del Trabajo O.I.T. como parte integral del denominado Bloque de Constitucionalidad; Leyes 411 de 1998 y 584 de 2000 respectivamente; Decretos 2813 de 2000, 1072 de 2015 y las Resoluciones internas 02096 de 2007, 04507 de 2010 y 03418 de 2019 respectivamente, La Dirección de Gestión Humana en ejercicio de sus competencias funcionales imparte aprobación al permiso solicitado mediante SGDEA Radicados Nos 2023391010000957 Id: 739705 del 2023-01-18; 2023391010002391 Id: 925459 del 2023-02-09; 2023391010005881 Id: 985336 del 2023-03-31; 2023391010007423 Id: 995756 del 2023-04-26; 2023391010010911 Id: 1029489 del 2023-06-05; a los servidores públicos, identificados con cédulas de ciudadanía 79'120.281 y 79'414.500 respectivamente, quienes gozarán de Permiso Sindical durante el período comprendido entre el 01 a 30 de Junio de la presente anualidad para atender asuntos propios de la Organización Sindical.

4. Evaluación Acuerdos de Gestión

Los Gerentes Públicos, son servidores con altas capacidades técnicas y gerenciales, que dirigen las acciones estratégicas y coordinan la óptima ejecución de las metas permitiendo el cumplimiento del Plan Estratégico de cada Entidad, es decir, son empleos que por la naturaleza misma de las funciones demandan un mayor grado de experticia por parte de la persona que va a desempeñar el cargo, artículo 48 de la Ley 909 de 2004; y por pertenecer los gerentes públicos al Nivel Directivo agrupa aquellos empleos y funciones que demandan la aplicación de conocimientos profesionales y especializados para dirigir, coordinar y controlar las unidades o dependencias internas, así como para orientar la ejecución y desarrollo de políticas, planes y programas trazados por la Entidad, en concordancia con el Decreto 1295 de 2021, “ *Por el cual se modifica el sistema de la nomenclatura, clasificación, niveles, requisitos, grados y remuneración de los empleos de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil — Aerocivil y se dictan otras disposiciones*” .

Revisada la evaluación del primer semestre 2023, se tiene que deberían haberse evaluado 14 acuerdos de Gestión, sin embargo, solo hay suscritos con el Director General 13 acuerdos de gestión y no se registran evidencias en el link: <https://www.aerocivil.gov.co/aerocivil/talento-humano/acuerdos-de-gestion>.

No	Identificación	Descripción Cargo	Nombre Centro de Costo	Fecha de Inicio/ Posesión	Observación
1	16626059	DIRECTOR TECNICO	DIRECCIÓN TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES	16/02/2007	Sin evaluación de Acuerdo de Gestión.
2	88222449	SUDDIRECTOR GENERAL	SUBDIRECCIÓN	2/12/2021	Sin evaluación de Acuerdo de Gestión.
3	1013594271	JEFE DE OFICINA AERONAUTICA	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN		NOTA: SE ENCARGA AL FUNCIONARIO MANUEL ANTONIO RIVEROS DEL 1 DE JUNIO 2023 AL 15 DE AGOSTO DE 2023, <u>A PARTIR DEL 15 DE AGOSTO SE ENCARGA AL FUNCIONARIO JOSE LUIS ENRIQUE AVENDAÑO</u>
4	80082992	JEFE DE OFICINA AERONAUTICA	OFICINA ASESORA JURIDICA	6/02/2023	De Acuerdo a la Normatividad.
5	71274710	JEFE DE OFICINA AERONAUTICA	OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES Y RELACIONAMIENTO INSTITUCIONAL	17/01/2022	Sin evaluación de Acuerdo de Gestión.
6	7175730	JEFE DE OFICINA AERONAUTICA	OFICINA DE GESTIÓN DE PROYECTOS	7/02/2023	Sin evaluación de Acuerdo de Gestión.
7	63532395	JEFE DE OFICINA AERONAUTICA	OFICINA DE ANALITICA	23/01/2023	Sin evaluación de Acuerdo de Gestión.
8	15174352	JEFE DE OFICINA AERONAUTICA	OFICINA CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	11/01/2017	Sin evaluación de Acuerdo de Gestión.
9	19488798	SECRETARIO AERONAUTICO	SECRETARÍA DE SERVICIOS A LA NAVEGACIÓN AÉREA		De Acuerdo a la Normatividad.
10	79569699	SECRETARIO AERONAUTICO	SECRETARIA DE AUTORIDAD AERONÁUTICA	1/02/2023	Sin evaluación de Acuerdo de Gestión.
11	1019008575	SECRETARIO AERONAUTICO	SECRETARIA DE SERVICIOS AEROPORTUARIOS		De Acuerdo a la Normatividad.
12	2234866	SECRETARIO AERONAUTICO	SECRETARIA CENTRO DE ESTUDIOS AERONÁUTICOS -CEA		Sin suscripción Acuerdo de Gestion
13	17334492	SECRETARIO AERONAUTICO	SECRETARÍA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN-TI		De Acuerdo a la Normatividad.
14	65761848	SECRETARIO GENERAL	SECRETARIA GENERAL	10/04/2023	Sin evaluación de Acuerdo de Gestión.

Se observa que el Gerente Publico de la Secretaría Centro de Estudios Aeronáuticos - C.E.A- no suscribió ni registra publicación de Acuerdo de Gestión dentro de los términos establecidos, (4 meses) incumpliendo lo normado en el numeral 3 del artículo 50 de la Ley 909 de 2004, sin poder obtener una adecuada medición de la gestión y la Planeación institucional; así mismo, se registra Gerentes Públicos, que no fueron evaluados al primer semestre 2023.

HALLAZGO No 01

Incumplimiento a lo establecido en el numeral 3 del artículo 50 de la Ley 909 de 2004 y a los artículos 2.2.13.1.5 y 2.2.13.1.9 del Decreto 1083 de 2015, respecto a los lineamientos impartidos por el DAFP para la adecuada gestión del talento humano gerencial de las entidades públicas; mediante el seguimiento y evaluación de resultados, en el desarrollo de competencias e incentivos, en este sentido, no se encontró evidencia de la evaluación concertada entre los gerentes y su superior jerárquico a través de los acuerdos de gestión.

RESPONSABLES

Oficina Asesora de Planeación.

4.1.- GERENTES PUBLICOS QUE NO EVIDENCIAN SUSCRIPCION NI EVALUACION ACUERDO DE GESTION PRIMER SEMESTRE 2023.

La Oficina de Control Interno, solicito a través de correos electrónicos del 22-09-2023 y 25-09-2023 las evidencias a las Direcciones Regionales Aeronáuticas, sin que estas allegaran los 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.

Se puede, inferir que los Gerentes Públicos del Nivel Directivo, son empleos y funciones que demandan la aplicación de conocimientos profesionales y especializados para dirigir, coordinar y controlar las unidades o dependencias internas, así como para orientar la ejecución y desarrollo de políticas, planes y programas trazados por la Entidad, en concordancia con el Decreto 1295 de 2021 no registran suscripción, seguimiento y evaluación de resultados.

La Dirección Regional Aeronáutica Occidente allego la información; sin embargo, se debe mantener un link o repositorio -único- para los seguimientos respectivos; así mismo se observa, que en algunas Direcciones Regionales Aeronáuticas el director o el gerente aeroportuario funge con funciones de uno o varios aeropuertos.

Identificación	Descripción Cargo	Nombre Centro de Costo
19430825	AGREGADO AERONAUTICO ANTE LA OACI	DELEGACIÓN PERMANENTE OACI
1094906352	DIRECTOR AERONAUTICO DE AREA	DIRECCIÓN DE TRANSPORTE AÉREO Y ASUNTOS AEROCOMERCIALES
80263210	DIRECTOR AERONAUTICO DE AREA	DIRECCIÓN DE AUTORIDAD A LOS SERVICIOS AÉREOS
80418063	DIRECTOR AERONAUTICO DE AREA	DIRECCIÓN DE AUTORIDAD A LOS SERVICIOS A LA NAVEGACIÓN AÉREA
79349005	DIRECTOR AERONAUTICO DE AREA	DIRECCIÓN DE AUTORIDAD A LOS SERVICIOS AEROPORTUARIOS
51851776	DIRECTOR AERONAUTICO DE AREA	DIRECCIÓN DE AUTORIDAD A LA SEGURIDAD DE AVIACIÓN CIVIL
10007302	DIRECTOR AERONAUTICO DE AREA	DIRECCIÓN DE OPERACIONES DE NAVEGACIÓN AÉREA
46451989	DIRECTOR AERONAUTICO DE AREA	DIRECCIÓN DE TELECOMUNICACIONES Y AYUDAS A LA NAVEGACIÓN AÉREA
1019008575	SECRETARIO AERONAUTICO	SECRETARIA DE SERVICIOS AEROPORTUARIOS
51722946	DIRECTOR AERONAUTICO DE AREA	DIRECCIÓN DE OPERACIONES AEROPORTUARIAS
40033850	DIRECTOR AERONAUTICO DE AREA	DIRECCIÓN DE INFRAESTRUCTURA Y AYUDAS AEROPORTUARIAS
76322324	DIRECTOR AERONAUTICO DE AREA	DIRECCIÓN DE CONCESIONES AEROPORTUARIAS
76322324	DIRECTOR AERONAUTICO DE AREA	Grupo Proyectos Concesiones Aeroportuarias
51898835	DIRECTOR AERONAUTICO DE AREA	DIRECCIÓN ACADÉMICA
17973094	DIRECTOR AERONAUTICO DE AREA	DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN INNOVACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO
79981362	DIRECTOR AERONAUTICO DE AREA	DIRECCIÓN DE INFRAESTRUCTURA Y SOPORTE DE TI
51873171	DIRECTOR AERONAUTICO DE AREA	DIRECCIÓN DE LA INFORMACIÓN Y SISTEMAS DE TI
30738978	DIRECTOR AERONAUTICO DE AREA	DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA
38257674	DIRECTOR AERONAUTICO DE AREA	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
32852129	ASESOR AERONAUTICO III	Grupo Servicios Administrativos
63294431	DIRECTOR AERONAUTICO REGIONAL III	DIRECCIÓN REGIONAL AERONAUTICA CENTRO SUR
79777708	GERENTE AEROPORTUARIO V	GRAYF-AGU - Guaymaral
55174694	GERENTE AEROPORTUARIO II	GRAYF-ANE - Neiva
80200526	GERENTE AEROPORTUARIO II	GRAYF-AIB - Ibagué
65556194	GERENTE AEROPORTUARIO II	GRAYF-ACH - Chaparral
17627393	GERENTE AEROPORTUARIO I	GRAYF-API - Pitalito
65556194	GERENTE AEROPORTUARIO II	GRAYF-AFN - Flandes - Girardot
93123826	GERENTE AEROPORTUARIO I	GRAYF-AMA - Mariquita
19451796	GERENTE AEROPORTUARIO III	GRAYF-APP - Paipa
19451796	GERENTE AEROPORTUARIO III	GRAYF-ATJ-Tunja
1121506115	GERENTE AEROPORTUARIO II	GRAYF-APT - Puerto Asís
30506801	GERENTE AEROPORTUARIO I	GRAYF-AFL - Florencia
15889457	GERENTE AEROPORTUARIO I	GRAYF-ALE - Leticia
63294431	DIRECTOR AERONAUTICO REGIONAL III	GRAYF-ARR - Araracuara
63294431	DIRECTOR AERONAUTICO REGIONAL III	GRMSNA-APL - Puerto Leguizamó
30573074	GERENTE AEROPORTUARIO I	GRAYF-AMO - Montería
9715815	DIRECTOR AERONAUTICO REGIONAL I	DIRECCIÓN REGIONAL AERONÁUTICA NORORIENTE
37317445	GERENTE AEROPORTUARIO II	GRAYF-ACU - Cucuta
51859957	GERENTE AEROPORTUARIO III	GRAYF-ABU - Bucaramanga
1116774968	GERENTE AEROPORTUARIO I	GRAYF-ARA - Arauca
52883237	GERENTE AEROPORTUARIO II	GRAYF-ABJ - Barrancabermeja
1116774968	GERENTE AEROPORTUARIO I	DRANOR-GRAYF-ASR - Saravena
72262815	DIRECTOR AERONAUTICO REGIONAL II	DIRECCIÓN REGIONAL AERONÁUTICA NORTE
1048209620	GERENTE AEROPORTUARIO III	GRAYF-ASA - San Andrés
39098308	GERENTE AEROPORTUARIO I	GRAYF-ASM - Santa Marta
5135401	GERENTE AEROPORTUARIO IV	GRAYF-AAG - Aguachica Aguachica (Asignación funciones de la Administración del Aeropuerto Aguachica)
1048209620	GERENTE AEROPORTUARIO III	GRSTA-APR - Providencia
1047480293	GERENTE AEROPORTUARIO IV	GRAYF-ATO - Tolu (Asignación funciones de la Administración del Aeropuerto de Tolu)
39098308	GERENTE AEROPORTUARIO I	GRAYF-APL - Plato (Asignación funciones de la Administración del Aeropuerto de Plato)
5135401	GERENTE AEROPORTUARIO IV	GRAYF-AVL - Valledupar
16889912	DIRECTOR AERONAUTICO REGIONAL II	DIRECCIÓN REGIONAL AERONÁUTICA OCCIDENTE
98395345	GERENTE AEROPORTUARIO I	GRAYF-APA - Pasto
66731487	GERENTE AEROPORTUARIO II	GRAYF-ABV - Buenaventura
34331825	GERENTE AEROPORTUARIO I	GRAYF-AGP - Guapi
13065432	GERENTE AEROPORTUARIO II	GRAYF-AIP - Ipiales
34569373	GERENTE AEROPORTUARIO II	GRAYF-APY - Popayan
12910356	GERENTE AEROPORTUARIO II	GRAYF-ATU - Tumaco
74754790	DIRECTOR AERONAUTICO REGIONAL I	DIRECCIÓN REGIONAL AERONÁUTICA ORIENTE
40393810	GERENTE AEROPORTUARIO II	GRAYF-AVI - Villavicencio
4156902	GERENTE AEROPORTUARIO I	GRAYF-AYO - Yopal
74754790	DIRECTOR AERONAUTICO REGIONAL I	GRSNA-AHC - Hato Corozal
		GRAYF-APD - Paz de Ariporo
		GRAYF-AST - San Martín
		GRMSNA-ATR - Trinidad
17310008	GERENTE AEROPORTUARIO I	GRAYF-AMI - Mtu
74754790	DIRECTOR AERONAUTICO REGIONAL I	GRAYF-APC - Puerto Carreno
		GRAYF-ATT - Tablon de Tamara
		GRSTA-APN - Puerto Inirida
		GRSTA-ACJ - San José del Guaviare

HALLAZGO No 02

Incumplimiento a lo establecido en el numeral 3 del artículo 50 de la Ley 909 de 2004 y a los artículos 2.2.13.1.5 y 2.2.13.1.9 del Decreto 1083 de 2015, respecto a los lineamientos impartidos por el DAFP para la adecuada gestión del talento humano gerencial de las entidades públicas; mediante el seguimiento y evaluación

de resultados, en el desarrollo de competencias e incentivos, en este sentido, no se encontró evidencia de la suscripción de compromisos concertados y la evaluación entre los gerentes y su superior jerárquico a través de los acuerdos de gestión.

La evaluación debe coincidir con los períodos de seguimiento de la planeación institucional, lo que permitirá a su vez, darle mayor coherencia a los sistemas de evaluación y control que establezca la entidad, dejando registros del avance de los proyectos y las metas con sus respectivas evidencias, de modo que esta información sea útil al momento de realizar la evaluación anual, los plazos de la concertación y la formalización no debe ser mayor al 28 de febrero de cada año, para que coincida con la planeación institucional. El Acuerdo de Gestión debe ser evaluado por el superior jerárquico en el término máximo de tres (3) meses después de finalizar la vigencia, de acuerdo con el grado de cumplimiento de los resultados alcanzados por el gerente público, con base en los indicadores determinados.

RESPÓNSABLES

Dirección de Gestión Humana

6.- Recomendación

- A los servidores públicos que se encuentran encargados en Nivel Directivo, para la vigencia 2023-2024 primer semestre NO se les realizó ni publicó la evaluación de los Acuerdos de Gestión, lo que genera que los compromisos adoptados, entre los gerentes públicos y el superior jerárquico no puedan ser valorados en cuanto al cumplimiento de lo suscrito de conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.13.1.10 del Decreto 1083 de 2015, que estipula: “que los compromisos pactados deben ser objeto de seguimiento permanente, del cual debe dejarse constancia escrita de los aspectos más relevantes para que sirvan de soporte en la evaluación...”
- Se recomienda que para la siguiente evaluación ya se encuentre suscrito el acuerdo de gestión con el Secretario del Centro de Estudios Aeronáuticos con el fin de que la entidad no continúe incumpliendo con lo establecido en el Numeral 3 del artículo 50 de la Ley 909 de 2004.
- La Oficina de Control Interno, insta a que se aplique la Guía para la Gestión de los Empleos de Naturaleza Gerencial V3, marzo 2020 -DAFP- de conformidad con lo establecido en el numeral 3 del artículo 50 de la Ley 909 de 2004, el Acuerdo de Gestión debe ser evaluado por el superior jerárquico en el término máximo de tres (3) meses después de finalizar la vigencia, de acuerdo con el grado de cumplimiento de los resultados alcanzados por el gerente público, con base en los indicadores determinados, focalizando los compromisos gerenciales hacia el logro de los principales objetivos institucionales y a la obtención de los resultados, por lo que este proceso será insumo para identificar necesidades, formación, coherencia en

los resultados con los de la evaluación institucional, EDL de los servidores públicos a cargo y los informes de los entes de control.

- Es fundamental que el Gerente Público se apropie de la estrategia de la Entidad y conozca las fortalezas y oportunidades de mejora del personal que será parte de su equipo de trabajo. (Decreto-Ley 1567 de 1998, artículo 7 y Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.13.1.9). Lo anterior puede realizarse mediante asignación de tutores, reuniones con miembros del equipo de trabajo, tutoriales, entre otros.
- Así mismo, el Servidor Público, que haya surtido el proceso de la fase de ingreso deberá cursar el programa de inducción correspondiente para los empleos de naturaleza gerencial, tal como lo expresa a Ley 489 de 1998, la Ley 150 de 1994, La Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, a través de la Subdirección de Alto Gobierno, se encargará de generar la oferta necesaria para atender los requerimientos que realice la entidad, a través del PIC.
- Es importante resaltar que el acuerdo de gestión integra de manera dinámica diferentes dimensiones del modelo integrado de planeación y gestión - MIPG, así como distintos aspectos de la gestión estratégica del talento humano, que es el corazón del modelo. El acuerdo de gestión se desarrolla en 4 fases, artículo 2.2.13.1.12. Decreto 1083 de 2015, mediante las cuales se busca acordar o concertar, formalizar, hacer seguimiento y evaluar los compromisos del gerente público.

7.- Conclusiones

- Del total de la población objeto de evaluación, se realizó la evaluación a 955 servidores públicos lo que corresponde al **92.53%** de cumplimiento, el 7.47 % corresponde a (77) servidores públicos que no fueron evaluados por temas de novedades del aplicativo de la CNSC y administrativas y dos (2) de mínimo aprobatorio, para un total de 1032 servidores públicos de carrera administrativa.
- En cuanto a los Acuerdos de Gestión de los 14 Gerentes Públicos solo se suscribieron 13 Acuerdos de Gestión, y no se suscribió el del Secretario del Centro de Estudios Aeronáuticos.
- No se dio Aplicación a la Guía para la Gestión de los Empleos de Naturaleza Gerencial V3, marzo 2020 -DAFP- de conformidad con lo establecido en el numeral 3 del artículo 50 de la Ley 909 de 2004 a los respectivos Gerentes Públicos.

Cordialmente,

Laura Stella Mora Rodas

LAURA STELLA MORA RODAS

Coordinadora Grupo Evaluación de Gestión y Resultados
Oficina Control Interno

Sonia Maritza Machado Cruz

SONIA MARITZA MACHADO CRUZ

Jefe Oficina Control Interno.

Elaboró: Anselmo Cañón Pérez
Revisó: Laura Stella Mora Rodas-Coordinadora GEGYR.