



**INFORME DE SEGUIMIENTO ACUERDOS DE  
GESTIÓN GERENTES PÚBLICOS  
CORTE A FEBRERO 29 DE 2024**

**Marzo 2024**



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.



## TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO .....	5
2. ALCANCE .....	5
3. CRITERIOS .....	5
4. METODOLOGÍA .....	7
5. RESULTADOS.....	7
5.1. Implementación del Sistema de Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos. ....	8
<b>5.1.1. Fase de Concertación y Formalización - Vigencia 2023.</b> .....	13
<b>5.1.2. Fase de Seguimiento y Retroalimentación Semestral - vigencia 2023.</b> .....	19
<b>5.1.3. Fase de Evaluación - Vigencia 2023.</b> .....	21
6. CONCLUSIONES .....	22
7. RECOMENDACIONES.....	23

## **LISTA DE TABLAS**

Tabla 1: Cargos con naturaleza de gerencia pública IDPAC.....	8
Tabla 2: Acuerdos de Gestión Concertados y Formalizados vigencia 2023.....	14
Tabla 3: Fechas de valoración del cumplimiento de Acuerdos de Gestión .....	20

## **INFORME DE SEGUIMIENTO ACUERDOS DE GESTIÓN – GERENTES PÚBLICOS A FEBRERO 29 DE 2024**

Un Acuerdo de Gestión es el establecimiento de una relación escrita y firmada entre el superior jerárquico y el respectivo gerente público, con el fin de establecer los compromisos y resultados frente a la visión, misión y objetivos de la entidad; se pacta por un periodo determinado e incluye la definición de indicadores a través de los cuales se evalúa el mismo.

Los principales objetivos que se persiguen mediante la aplicación de los Acuerdos de Gestión son:

- Orientar la actuación de la entidad hacia sus prioridades explícitas.
- Incentivar mejoras de eficiencia y eficacia.
- Promover el aprendizaje organizacional.
- Fortalecer y desarrollar la función directiva profesional en la Administración Pública.

Mediante la Resolución No. 113 del 10 de abril de 2023 *“Por la cual se adopta el modelo para la gestión de empleos de naturaleza gerencial del Distrito en el Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal”*, la entidad adoptó el modelo para la Gestión de Gerentes Públicos que recoge las diferentes directrices normativas y técnicas asociadas a los procesos de ingreso, desarrollo y evaluación de los gerentes públicos del Distrito Capital, desarrollado por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital en el marco de sus competencias.

Dicho modelo de evaluación recoge los parámetros previstos en la ley, así como los estándares técnicos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública con una precisa orientación hacia el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales y el aprovechamiento de las tecnologías de la información y las comunicaciones a través de su digitalización en el Sistema Distrital del Empleo y la Administración Pública — SIDEAP.

Los Acuerdos de Gestión, se desarrollan en las siguientes fases, a saber:

1) Concertación, 2) Formalización, 3) Seguimiento y 4) Evaluación.

## **1. OBJETIVO**

Verificar que el Instituto Distrital de la Participación y la Acción Comunal – IDPAC, atienda lo establecido en los Artículos 2.2.13.1.5 al 2.2.13.1.12 del Decreto 1083 del 2015, respecto a la concertación y formalización, evaluación y seguimiento de los Acuerdos de Gestión de sus Gerentes Públicos.

## **2. ALCANCE**

Acuerdos de gestión suscritos por los gerentes públicos y el superior jerárquico durante la vigencia 2023.

## **3. CRITERIOS**

**Ley 909 de 2004 – (Titulo VIII artículos 47, 48, 49 y 50 - Acuerdos de Gestión)**

“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones

**Decreto 1227 de 2005 – (Artículo 102 al artículo 108 “Gerencia Pública”)**

“Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998

**Decreto 1083 de 2015 - (Título 13 - Gerencia Pública Capítulo 1 – art. 2.2.13.1.5 al 2.2.13.1.12.)**

“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2017.

**Acuerdo 002 de 2007**

“Por el cual se determina el objeto, estructura organizacional y las funciones del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal y se dictan otras disposiciones”.

**Acuerdo 006 de 2007**

“Mediante el cual se modifica el Acuerdo Número 002 de enero 2 de 2007 "Por el cual se determina el objeto estructura organizacional y las funciones del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal y se dictan otras disposiciones.

**Resolución No. 113 del 10 de abril de 2023**

“Por la cual se adopta el modelo para la gestión de empleos de naturaleza gerencial del Distrito en el Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal”,

**Resolución 114 de 11 de abril de 2023**

“Por la cual se seleccionan los pares que intervendrán en la evaluación de las Competencias Comunes y Gerenciales de los Gerentes Públicos del IDPAC de acuerdo con lo estipulado en la Guía Sistema de Gestión de los Empleos de Naturaleza Gerencial en el Distrito Capital en el Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal, a través de los Acuerdos de Gestión”

Guía gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital. (Etapa 1, 2 3 y 4)

Circular Conjunta Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y el Departamento Administrativo del Servicio Civil No. 003 de febrero 28 de 2023.

## **4. METODOLOGÍA**

Se realizó estudio preliminar de las diferentes normas con el fin de entender el contexto y obligaciones que le asisten al Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal - IDPAC en materia de Acuerdos de Gestión.

Se verificaron las evidencias del cumplimiento de las cuatro fases (Artículo 2.2.13.1.12. Decreto 1083 de 2015): Concertación, formalización, seguimiento y evaluación a través del SIDEAP y la constancia de la fecha de formalización de la vigencia 2024.

Se realizó análisis de evidencias, pruebas, resultados y elaboración del informe con sus respectivas observaciones de ser necesarias, recomendaciones y conclusiones.

## **5. RESULTADOS**

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de la verificación efectuada por la Oficina de Control Interno - OCI del desarrollo de los lineamientos normativos y técnicos para la gestión de Gerentes Públicos en la entidad.

## **5.1. Implementación del Sistema de Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos.**

La entidad, mediante la Resolución 113 del 10 de abril de 2023, se adoptó el modelo para la gestión de empleos de naturaleza gerencial del Distrito en el Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal y con la Resolución 114 de 11 de abril de 2023, se seleccionan los pares que intervendrán en la evaluación de las Competencias Comunes y Gerenciales de los Gerentes Públicos del IDPAC de acuerdo con lo estipulado en la Guía Sistema de Gestión de los Empleos de Naturaleza Gerencial en el Distrito Capital en el Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal, a través de los Acuerdos de Gestión.

### *Evidencias:*

- Resolución No. 113 del 10 de abril de 2023.
- Resolución 114 de 11 de abril de 2023

### *Seguimiento Oficina de Control Interno*

Los cargos de la entidad con naturaleza de gerencia pública son los siguientes:

Tabla 1: Cargos con naturaleza de gerencia pública IDPAC

ITEM	DENOMINACION DEL EMPLEO	AREA FUNCIONAL	COD	GRAD	PROPOSITO PRINCIPAL
1	Secretario General de Entidad descentralizada	Secretario General – Despacho Secretario	054	04	Dirigir las políticas y los programas en materia administrativa, Talento Humano, Recursos Físicos y Financieros, Gestión Documental, Contratación, Recursos Tecnológicos, de



**INFORME SEGUIMIENTO  
ACUERDOS DE GESTION  
DE GERENTES PUBLICOS 2023**

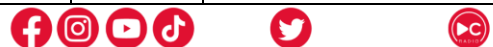


**IDPAC**



ITEM	DENOMINACION DEL EMPLEO	AREA FUNCIONAL	COD	GRAD	PROPOSITO PRINCIPAL
					Información y Comunicación; de acuerdo con la normatividad vigente.
2	Subdirector General de Entidad Descentralizada	Subdirección de Promoción de la Participación	084	04	Dirigir la formulación de políticas públicas y acciones para la ejecución de proyectos sociales, de desarrollo comunitario, conservación del espacio público del Distrito Capital y los procesos dirigidos a la promoción de la participación ciudadana, de conformidad con el Plan de Desarrollo Distrital, el Plan de Acción Institucional y la normatividad vigente.
3	Subdirector General de Entidad Descentralizada	Subdirección de Asuntos Comunales	084	03	Dirigir las políticas en materia comunal, procesos y ejecución de planes, programas y proyectos dirigidos a las organizaciones comunales de primero y segundo grado del Distrito Capital de conformidad con el Plan de Acción de la Entidad, el Plan de Desarrollo Distrital y la normatividad vigente para el logro de los objetivos y metas del Instituto.
4	Subdirector General de Entidad Descentralizada	Subdirección de Fortalecimiento de la	084	03	Liderar la implementación de programas y acciones en materia del

Sede Principal: Avenida Calle 22 # 68C-51  
Teléfono PBX: (57) (1) 2417900 - 2417930  
[www.participacionbogota.gov.co](http://www.participacionbogota.gov.co)  
Código Postal: 110931



/ParticipacionBogota @BogotaParticipa @Emisoradcradio

**www.participacionbogota.gov.co**

ITEM	DENOMINACION DEL EMPLEO	AREA FUNCIONAL	COD	GRAD	PROPOSITO PRINCIPAL
		Organización Social			fortalecimiento de la organización social en el Distrito Capital de conformidad con el Plan de Desarrollo Distrital, el Plan de Acción Institucional y la normatividad vigente para el logro de los objetivos y metas del Instituto.
5	Gerente	Subdirección Fortalecimiento de la Organización Social – Gerencia de Etnias	039	01	Liderar el desarrollo de los procesos de participación de los grupos étnicos de la ciudad, para generar una cultura no discriminatoria, en concordancia con el Plan de Desarrollo Distrital, el Plan de Acción de la Entidad y la normatividad vigente.
6	Gerente	Subdirección Fortalecimiento de la Organización Social – Gerencia de Juventud	039	01	Liderar la implementación y seguimiento de las políticas distritales, acciones y programas orientados a la población joven de la ciudad, de conformidad con el Plan de Desarrollo Distrital, la política pública de juventud y la normatividad vigente.
7	Gerente	Subdirección Fortalecimiento de la Organización	039	01	Liderar la implementación de las políticas, acciones y programas orientados a

ITEM	DENOMINACION DEL EMPLEO	AREA FUNCIONAL	COD	GRAD	PROPOSITO PRINCIPAL
		Social – Gerencia de Mujer y Géneros			los grupos poblacionales de mujer y género y LGBTI de la ciudad, de conformidad con el Plan de Desarrollo Distrital y la normatividad vigente dando con ello cumplimiento a los objetivos y metas del Instituto.
8	Gerente	Subdirección de Promoción de la Participación – Gerencia de Proyectos	039	01	Liderar la formulación y ejecución de proyectos para el desarrollo comunitario de acuerdo con los objetivos institucionales y la normatividad vigente.
9	Gerente	Subdirección de Promoción de la Participación – Gerencia de Instancias y Mecanismos de Participación	039	01	Establecer estrategias para la promoción y acompañamiento a las instancias de participación del nivel local y distrital, encaminadas a impulsar y garantizar el derecho a la participación de los ciudadanos de conformidad con el Plan de Acción de la Entidad, el Plan de Desarrollo Distrital y la normativa vigente.
10	Gerente	Subdirección de Promoción de la Participación – Gerencia	039	01	Dirigir la formación de la ciudadanía, dotándola de herramientas teóricas, metodológicas y de acción para

ITEM	DENOMINACION DEL EMPLEO	AREA FUNCIONAL	COD	GRAD	PROPOSITO PRINCIPAL
		Escuela de Participación			incrementar su interés en los asuntos públicos y su incidencia propositiva y crítica a través de su participación y su gestión organizada de conformidad con el Plan de Acción de la entidad, el Plan de Desarrollo Distrital y la normatividad vigente.
11	Jefe de oficina	Jefe de la Oficina Jurídica	006	03	Dirigir los asuntos jurídicos de la entidad y la defensa judicial del Instituto con el fin de prevenir el daño antijurídico; y llevar a cabo la etapa de juzgamiento dentro del proceso disciplinario interno de conformidad con lo establecido con la normatividad vigente.
12	Jefe de oficina	Jefe de la Oficina Control Disciplinario Interno	006	01	Adelantar la etapa de instrucción en primera instancia de los procesos disciplinarios que se adelanten en contra de los servidores y ex servidores públicos, en los términos de oportunidad y de conformidad con la normatividad vigente sobre la materia.

Fuente: Oficina de Control Interno

Las anteriores acciones organizacionales, evidencian que el Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal cumple con lo establecido en el artículo 2.2.13.1.12 del Decreto Nacional 1083 de 2015, que indica que el Departamento Administrativo de la Función Pública diseñará una metodología para la elaboración, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión, la cual podrá ser adoptada por las entidades y que, en caso de no ser adoptada, deberán desarrollar su propia metodología para elaborar, hacer seguimiento y evaluar los Acuerdos de Gestión, en todo caso, ciñéndose a los parámetros establecidos en la normativa.

### **5.1.1. Fase de Concertación y Formalización - Vigencia 2023.**

#### **a. Acuerdos de Gestión concertados al inicio de la vigencia 2023**

La Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos - Acuerdos de Gestión de enero de 2017 - DAAF y en la Guía gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital – etapa 1; en relación con la concertación dice: “..., *la concertación de compromisos es la fase en la que el gerente público y el superior jerárquico efectúan un intercambio de expectativas personales y organizacionales, y establecen los compromisos a ejecutar de acuerdo con el Plan Nacional de Desarrollo, las Políticas Públicas a su cargo, el Plan Estratégico Sectorial, el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción Anual*” - (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.13.1.7). (subrayado fuera de texto)

Adicionalmente, la citada Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos - Acuerdos de Gestión de enero de 2017, respecto a la fase de formalización, indica: “*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 vigencia del Acuerdo de Gestión*”.

(Subrayado fuera de texto)

*Seguimiento Oficina de Control Interno:*

De acuerdo con la lista de gerentes públicos establecidos por la entidad, se relacionan a continuación los acuerdos de gestión de la vigencia 2023 concertados y formalizados en el aplicativo SIDEAP, una vez el gerente público y su superior jerárquico aceptaron en el aplicativo los compromisos propuestos, lo cual se manifestó a través de la respectiva firma electrónica.

Tabla 2: Acuerdos de Gestión Concertados y Formalizados vigencia 2023

ITEM	SUPERIOR JERÁRQUICO	CARGO GERENTE PÚBLICO	GERENTE PÚBLICO	FECHA DE POSESION EN EL CARGO	FECHA DE APROBADO POR NOMINADOR	LAPSO DE EJECUCIÓN COMPROMISO
1	Director General	Secretario General	Pablo Cesar Pacheco Rodríguez	22-04-20	31-03-23	vigencia 2023
2		Subdirectora de Fortalecimiento de la Organización Social	Laura Marcela Acuña Santamaria	03-02-23	31-03-23	vigencia 2023
			Andrea del Pilar García Albarracín	07-09-23	Suscribió el 7/02/24 16:42 Debió suscribir hasta el 12 de enero 2024 –	2023 desde posesión
3		Subdirector Asuntos Comunales	Eduar David Martínez Segura	08-07-21	31-03-23	vigencia 2023

**INFORME SEGUIMIENTO  
ACUERDOS DE GESTION  
DE GERENTES PUBLICOS 2023**



**IDPAC**



ITEM	SUPERIOR JERÁRQUICO	CARGO GERENTE PÚBLICO	GERENTE PÚBLICO	FECHA DE POSESION EN EL CARGO	FECHA DE APROBADO POR NOMINADOR	LAPSO DE EJECUCIÓN COMPROMISO
4		Subdirectora de Promoción de la Participación	Marcela Pérez Cárdenas	16-08-22	31-03-23	vigencia 2023
			Astrid Lorena Castañeda Peña	24-05-23	Suscribió 9/02/24 11:30. Debió suscribir hasta el 24 de sept 2023.	2023 desde posesión
5		Jefe de Oficina Control Disciplinario Interno	Diana Marcela Zarabanda Suarez	07-09-22	30-03-23	vigencia 2023
6	Jefe Oficina Jurídica	Paula Lorena Castañeda Vásquez	10-06-21	31-03-23	vigencia 2023	
7	Subdirectora de Fortalecimiento de la Organización Social	Gerente de Mujer y Género	Diana Marcela Ortiz Duque	25-01-23	10-04-23	vigencia 2023
8		Gerente de Etnias	David Jair Angulo Cabezas	08-01-21	11-04-23	vigencia 2023
9		Gerente de Juventud	David Leonardo Angulo Ramos	11-10-22	31-03-23	vigencia 2023
	Darwin Faruth Hoyos Palacio		21-07-23	28-08-23	2023 desde posesión	



ITEM	SUPERIOR JERÁRQUICO	CARGO GERENTE PÚBLICO	GERENTE PÚBLICO	FECHA DE POSESION EN EL CARGO	FECHA DE APROBADO POR NOMINADOR	LAPSO DE EJECUCIÓN COMPROMISO
10	Subdirectora de Promoción de la Participación	Gerente de Escuela de la Participación	Astrid Lorena Castañeda Peña	07-09-22	31-03-23	2023 hasta renuncia al cargo
			Sady Luz Casilla Urango	22-07-23	23-08-23	vigencia 2023
11		Gerente de Instancias y Mecanismos de Participación	Maríalejandra Esguerra Forero	11-10-22	31-03-23	vigencia 2023
12	Gerente de Proyectos		Luis Fernando Rincón Castañeda	31-01-20	31-03-23	vigencia 2023
			Miller Fajardo Lozano	26-04-23	23-08-23	2023 desde posesión

Fuente: Oficina de Control Interno

Al verificar los términos de concertación y formalización de compromisos gerenciales para la vigencia 2023, se observó que la entidad cumplió con los lineamientos de la Etapa 1 – Concertación de Compromisos Gerenciales de la Guía: “*Gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital. (Etapa 1, 2 3 y 4)*”, que señala:

Etapa 1: “*¿Cómo se fijan los compromisos gerenciales a través de SIDEAP? Para efectos de realizar la programación de compromisos gerenciales a través del Sistema Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP) cada gerente público deberá contar con la siguiente información: 1) Propuesta de Compromisos Gerenciales, 2) Propuesta de indicador para medir el cumplimiento de cada compromiso, 3) Plan de ejecución de cada compromiso gerencial en el que se listan las actividades y el peso porcentual de cada una de estas actividades y 4) Definición del período que abarca cada uno de los compromisos pactados*”.



Y continúa señalando:

*“A partir de dicha información, el Gerente Público ingresando con su usuario y contraseña al SIDEAP a través del módulo denominado: Acuerdos de Gestión procederá a efectuar la propuesta de compromisos gerenciales y, se los presentará a su superior jerárquico a través del Sistema, quien una vez valorado, podrá aceptarlos o devolverlo con observaciones para ajustes”.*

Ahora, sobre la etapa 2: Formalización de Compromisos Gerenciales y Comportamentales, dice:

*“El Acuerdo de Gestión debe quedar siempre por escrito y se formaliza con la firma del superior jerárquico y el gerente público, ...”*

*“El Departamento Administrativo de la Función Pública en su guía metodológica para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos, sugiere que el plazo de la concertación y la formalización no debe ser mayor al 28 de febrero de cada año, para que coincida con la planeación institucional”.*

*“Para el caso del Distrito Capital, este proceso se realiza a través del SIDEAP una vez el gerente público y su superior jerárquico acepten los compromisos propuestos y, el Sistema dará constancia de la fecha de formalización a través de un número código alfanumérico que da cuenta del documento electrónico generado”.*

Bajo las directrices adicionales, emitidas de manera conjunta por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital en el marco de sus competencias, la Oficina de Control Interno evidenció que los compromisos gerenciales concertados en los doce (12) Acuerdos de Gestión

formalizados y sus novedades de titular del cargo de cada uno de los gerentes públicos cumplieron con lo señalado en el numeral 1.1.2 de la “*Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del DAFP*” y la Guía: “*Gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital. (Etapas 1, 2, 3 y 4)*”, que indica que la concertación oscila entre tres (3) y cinco (5) compromisos y presentan las principales actividades a realizar, se deben incorporar los objetivos institucionales definidos en el Plan Estratégico Institucional de la entidad, las acciones del plan de acción institucional 2023 y los indicadores para cada compromiso de conformidad con lo establecido en la normatividad vigente.

En lo referente a los términos para concertación, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., en el párrafo 8 de la circular conjunta 003 de febrero 28 de 2023, expresa: “...*para las entidades y organismos que decidan aplicar el Modelo propio de Evaluación de Gerentes Públicos para el Distrito Capital, su digitalización a través del SIDEAP podrá efectuarse a más tardar el 31 de marzo de 2023, para efectos de realizar su posterior seguimiento y evaluación mediante el referido Sistema*”; sobre lo cual se evidenció que dos (2) gerentes concertaron después del plazo otorgado: Gerente de Mujer y Género y Gerente de Etnias, cuyos Acuerdos registran fecha de concertación abril 10 y 11 de 2023, respectivamente.

También, el Decreto 1085 de 2015, en su artículo 2.2.13.1.9 Términos de concertación y formalización del Acuerdo de gestión, señala: *En un plazo no mayor de cuatro (4) meses, contados a partir la fecha de la posesión en su cargo, el gerente público y su superior jerárquico concertarán y formalizarán el Acuerdo de Gestión, tiempo durante el cual desarrollará los aprendizajes y acercamientos necesarios para llegar a un acuerdo objetivo.*

Al respecto, la Oficina de Control Interno evidencio que la Subdirectora de Fortalecimiento de la Organización Social (Andrea del Pilar García Albarracín) – posesionada en el cargo el día 7 de septiembre de 2023 y la Subdirectora de Promoción de la Participación (Astrid Lorena Castañeda Peña) – posesionada en el cargo el día 24 de mayo de 2023, incumplieron con los términos fijados por la norma.

### **Recomendación 1**

Implementar controles desde el Proceso de Gestión del Talento Humano para que la concertación y formalización de los Acuerdos de Gestión por parte de todos los gerentes públicos se realice dentro de los términos definidos en el artículo 2.2.13.1.9 del Decreto 1083 de 2015.

#### **5.1.2. Fase de Seguimiento y Retroalimentación Semestral - vigencia 2023.**

En relación con esta fase la Guía gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital. (Etapa 1, 2 3 y 4), establece: *“Según el DAFP (2020), en esta etapa 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.*

*Como producto de esta fase, 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. Esta fase 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 cada entidad.* (Negrilla y subrayado fuera de texto)

Asimismo, señala: “... se ha previsto que existan 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:

Tabla 3: Fechas de valoración del cumplimiento de Acuerdos de Gestión

<b>Tipo de Evaluación</b>	<b>Periodo a evaluar</b>	<b>Fechas de evaluación</b>
<i>Período Anual</i>	<i>Del 01 de enero al 31 de diciembre de cada anualidad</i>	<i>Enero año siguiente</i>
<i>I Semestre</i>	<i>Del 01 de enero al 30 de junio de cada anualidad</i>	<i>Julio de la misma anualidad</i>
<i>II Semestre</i>	<i>Del 01 de julio al 31 de diciembre de cada anualidad</i>	<i>Enero año siguiente</i>

### *Seguimiento Oficina de Control Interno*

Siendo esta la tercera etapa de los Acuerdos de Gestión después de concertados y formalizados los doce (12) Acuerdos de Gestión objeto de este seguimiento, la Oficina de Control Interno, no pudo realizar la comprobación del cumplimiento de esta etapa; debido a que, a pesar de haber adelantado las gestiones correspondientes tanto de solicitud como de indagación de posibles formas de consulta, no tiene, ni obtuvo acceso al apartado de Acuerdos de Gestión del aplicativo SIDEAP.

## **Recomendación 2**

Implementar las acciones necesarias por parte del Proceso Gestión del Talento Humano ante el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital para que los registros de resultados de los seguimientos semestrales a los acuerdos de gestión de los gerentes públicos de la entidad, puedan tener constancia escrita que servirán de soporte para la evaluación anual del Acuerdo, la cual debe reposar en las respectivas historias laborales en cumplimiento del artículo 2.2.13.1.10 del Decreto 1083 de 2015 y demás normas o metodologías establecidas.

### **5.1.3. Fase de Evaluación - Vigencia 2023.**

El artículo 2.2.13.1.11 del Decreto 1083 de 2015 establece: *“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. La función de evaluar será indelegable y se llevará a cabo dejando constancia escrita, en un plazo no mayor de tres meses contado a partir de la finalización de la vigencia del Acuerdo”.* (Negrilla y subrayado fuera de texto)

#### *Seguimiento Oficina de Control Interno*

Al igual que la etapa anterior, la Oficina de Control Interno, no pudo determinar el cumplimiento de la evaluación al finalizar el período de vigencia del Acuerdo, debido al no otorgamiento de permisos de consulta por parte del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y la falta de evidencias documentales por parte del Proceso Gestión del Talento Humano.

### ***Recomendación 3***

Implementar las acciones necesarias por parte del Proceso Gestión del Talento Humano ante el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital para que los registros de resultados del cumplimiento de la evaluación al finalizar el período de vigencia del Acuerdo de Gestión de los gerentes públicos de la entidad, puedan tener constancia escrita, la cual debe reposar en las respectivas historias laborales en cumplimiento del artículo 2.2.13.1.11 del Decreto 1083 de 2015 y demás normas o metodologías establecidas.

## **6. CONCLUSIONES**

- Implementación del Sistema de Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos

La Entidad cumplió con la definición de la metodología del Sistema de Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos, mediante la adopción del modelo para la Gestión de Gerentes Públicos que recoge las diferentes directrices normativas y técnicas asociadas a los procesos de ingreso, desarrollo y evaluación de los gerentes públicos del Distrito Capital, desarrollado por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital en el marco de sus competencias.

- Fase de Concertación y Formalización - Vigencia 2023.

La Entidad cumplió con la implementación del Sistema de Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos en la etapa de concertación y formalización de los Acuerdos de Gestión en la vigencia 2023.

- Fase de Seguimiento semestral en la vigencia 2023.

La Oficina de Control Interno, no pudo determinar el cumplimiento del seguimiento efectuado a los Acuerdos de Gestión suscritos con los gerentes públicos, debido al no otorgamiento de permisos de consulta por parte del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y la falta de evidencias documentales por parte del Proceso Gestión del Talento Humano.

- Fase de Evaluación - Vigencia 2023

La Oficina de Control Interno, no pudo determinar el cumplimiento de la evaluación al finalizar el período de vigencia del Acuerdo, debido al no otorgamiento de permisos de consulta por parte del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y la falta de evidencias documentales por parte del Proceso Gestión del Talento Humano.

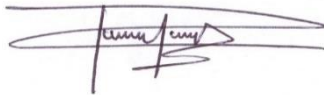
## **7. RECOMENDACIONES**

Implementar controles desde el Proceso de Gestión del Talento Humano para que la concertación y formalización de los Acuerdos de Gestión por parte de todos los gerentes públicos se realice dentro de los términos definidos en el artículo 2.2.13.1.9 del Decreto 1083 de 2015.

Implementar las acciones necesarias por parte del Proceso Gestión del Talento Humano ante el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital para que los registros de resultados de los seguimientos semestrales a los acuerdos de gestión de los gerentes públicos de la entidad y su evaluación final puedan tener constancia escrita, la cual debe reposar en las respectivas historias laborales en cumplimiento del Decreto 1083 de 2015 y demás normas o metodologías establecidas.

Aprobado: 30/04/2024

Elaboró y verificó



**ENRIQUE ROMERO GARCIA**

Profesional Universitario 219-03

Revisó y aprobó



**PABLO SALGUERO LIZARAZO**

Jefe Oficina de Control Interno