



**IDPAC**



## **INSTITUTO DISTRITAL DE LA PARTICIPACIÓN Y ACCIÓN COMUNAL – IDPAC INFORME DE SEGUIMIENTO ACUERDOS DE GESTIÓN GERENTES PÚBLICOS A FEBRERO DE 2021**

**Fecha Informe:** 19 de marzo de 2021

### **1. OBJETIVO DEL INFORME**

Realizar seguimiento a los Acuerdos de Gestión suscritos durante la vigencia 2020 en el marco de la concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los compromisos gerenciales, así mismo verificar la concertación y formalización de los acuerdos para la vigencia 2021 de los Gerentes Públicos del Instituto Distrital de la Participación y la Acción Comunal – IDPAC.

### **2. ALCANCE**

La Oficina de Control Interno realizó seguimiento al cumplimiento de disposiciones legales para los acuerdos de gestión en cuanto a su estructura y contenido, para las fases de: concertación, formalización, seguimiento y evaluación de la vigencia 2020, así como la concertación y formalización de la vigencia 2021, al corte de febrero de 2021.

### **3. CRITERIO**

- ✓ Ley 87 de 1993 “*Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones*”.
- ✓ Ley 909 de 2004 (Artículo 50) “*Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones*” y sus decretos y demás normas reglamentarias.
- ✓ Decreto 1227 de 2005 (Artículos 52) “*Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998*”.
- ✓ Decreto 1083 de 2015 (Título XIII Gerencia Pública Capítulo 1) “*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 Interna 047 de febrero 22 de 2017 *“Por la cual se adopta el Sistema de Gestión de Rendimiento de los Gerentes Públicos y los formatos del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal, a través de Acuerdos de Gestión”.*
- ✓ Resolución Interna 092 de marzo 21 de 2017 *«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 del Rendimiento de los Gerentes Públicos adopta el Sistema de Gestión del Rendimiento del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal, a través de Acuerdos de Gestión”».*
- ✓ Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del Departamento Administrativo de la Función Pública emitida en enero de 2017 e implementada en el IDPAC mediante la Resolución Interna 047 de febrero 22 de 2017.
- ✓ Guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial del Departamento Administrativo de la Función Pública emitida en marzo 2020 - versión 3.

#### 4. METODOLOGÍA

El presente seguimiento se efectuó mediante la verificación documental de las evidencias aportadas por la Secretaría General - Talento Humano con respecto a los acuerdos de gestión de la vigencia 2020 y la concertación y formalización de los acuerdos para la vigencia 2021, evaluando los plazos legales y su cumplimiento normativo.

## 5. RESULTADOS

Mediante correo electrónico del día 22 de febrero de 2021, la Oficina de Control Interno solicitó a la Secretaría General - Talento Humano la información correspondiente a: Concertación y formalización de los acuerdos de gestión de las vigencias 2020 y 2021, los acuerdos de gestión suscritos por el equipo directivo correspondientes a la vigencia 2020 y las fechas en que fue allegada esta información a Secretaría General - Talento Humano y a la Oficina de Control Interno.

Teniendo en cuenta la solicitud efectuada, la Secretaría General - Talento Humano remitió vía correo electrónico del día 24 de febrero de 2021 los siguientes archivos en formato PDF: siete (7) archivos de Concertación y formalización de los acuerdos de gestión de la vigencia 2020, siete (7) archivos de Seguimiento semestral a acuerdos de gestión, ocho (8) archivos de Acuerdos de gestión con la calificación final de 2020, nueve (9) archivos de Concertación y formalización de los acuerdos de gestión de la vigencia 2021, tres (3) archivos con captura de pantalla de correos electrónicos sobre: invitación a capacitación acuerdos de gestión, solicitud acuerdos de gestión para seguimiento semestral y solicitud acuerdos de gestión con la calificación de la vigencia 2020 y compromisos de la vigencia 2021.

Tomando como base la información suministrada por la Secretaría General - Talento Humano, se realizó el seguimiento a los acuerdos de gestión concertados para las vigencias 2020 y 2021, el seguimiento semestral y evaluación de los compromisos gerenciales de la vigencia 2020, producto de lo cual se obtuvieron los siguientes resultados:

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

Se observó que mediante la Resolución interna 047 de fecha 22 de febrero de 2017 el IDPAC adoptó la metodología para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos definida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, para ello implementó al interior del Instituto la Guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial y los formatos denominados: Anexo 1 - concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales, Anexo 2 - Valoración de competencias y Anexo 3 - Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión.

Para la valoración de las competencias a que hace referencia el Anexo 2 de la Guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial del DAFP, la Entidad emitió la Resolución 092 del 21 de marzo de 2017 *“Por medio de la cual se seleccionan los pares que*



**IDPAC**



*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 del Rendimiento de los Gerentes Públicos adopta el Sistema de Gestión del Rendimiento del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal, a través de los Acuerdos de Gestión”.*

La Entidad a través de la Resolución interna 047 de fecha 22 de febrero de 2017 estableció los cargos a los que les aplica la calidad de gerentes públicos, encontrándose: el secretario general, los subdirectores (Subdirector de Fortalecimiento de la Organización Social, Subdirector Asuntos Comunales y Subdirector de Promoción de la Participación), los gerentes (Gerente de Mujer y Género, Gerente de Etnias, Gerente de Juventud, Gerente de Escuela de la Participación, Gerente de Instancias y Mecanismos de Participación y Gerente de Proyectos).

De acuerdo con lo anterior, el Instituto da cumplimiento a la Implementación del Sistema de Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos.

## **5.2. Fase de Concertación y Formalización - Vigencia 2020.**

De acuerdo con lo establecido en la Guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial del DAFP, la concertación: *“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, el Plan Estratégico Sectorial, el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción Anual (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.13.1.7 y circular externa 100-001 de 2017)”.*

Por su parte, la mencionada Guía determina que: *“El acuerdo de gestión debe quedar siempre por escrito y se formaliza con la firma del superior jerárquico y el gerente público, plasmados en el formulario de concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales (Anexo 1)”.*

Tomando como base la lista de gerentes públicos establecidos por el IDPAC en el artículo 1 de la Resolución interna 047 de fecha 22 de febrero de 2017, se relacionan los acuerdos de gestión de la vigencia 2020 para la fase de concertación y formalización, así:

| SUPERIOR JERÁRQUICO                                       | CARGO GERENTE PÚBLICO                                     | GERENTE PÚBLICO                 | FECHA DE NOMBRAMIENTO | FECHA DE SUSCRIPCIÓN INCORPORADA EN EL ACUERDO |
|---|---|---------------------------------|-----------------------|--|
| Director General  | Secretario General  | Pablo Cesar Pacheco Rodríguez   | 22-Abr-2020           | Abr-2020                                       |
| Director General  | Subdirectora de Fortalecimiento de la Organización Social | Ana María Almario Dreszer       | 13-Abr-2020           | 20-Mar-2020                                    |
|   | Subdirector Asuntos Comunales                             | William Alejandro Rivera Camero | 16-Ene-2020           | 01-Mar-2020                                    |
|   | Subdirectora de Promoción de la Participación             | Donka Atanassova lakimova       | 20-Ene-2020           | 01-Mar-2020                                    |
| Subdirectora de Fortalecimiento de la Organización Social | Gerente de Mujer y Género                                 | -                               | -                     | -  |
|   | Gerente de Etnias   | -                               | -                     | -  |
|   | Gerente de Juventud                                       | -                               | -                     | -  |
| Subdirectora de Promoción de la Participación             | Gerente de Escuela de la Participación                    | Adriana Mejía Ramírez           | 27-Ene-2020           | 27-Mar-2020                                    |
|   | Gerente de Instancias y Mecanismos de Participación       | Adriana Cubillos García         | 25-Feb-2020           | 27-Mar-2020                                    |
|   | Gerente de Proyectos                                      | Luis Fernando Rincón Castañeda  | 31-Ene-2020           | 27-Mar-2020                                    |

Tabla: 1 Fase de Concertación y Formalización vigencia 2020- Fuente: Elaboración propia Oficina de Control Interno

- Se corroboró que para llevar a cabo el ejercicio de concertación y formalización de la vigencia 2020, el Instituto utilizó el formato denominado “Anexo 1: Concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales”, establecido en la Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del DAFP.
- Se evidenció que siete (7) acuerdos de gestión fueron concertados y formalizados dentro de los términos sugeridos en la Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del DAFP, la cual establece que: *“Se sugiere que el plazo de la concertación y formalización no sea superior al 28 de febrero de cada año. Esto, para que coincida con la planeación institucional. Para los gerentes públicos que se posesionen durante la vigencia, el plazo de la concertación y de la formalización no debe ser superior a cuatro (4) meses, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 2.2.13.1.9 del Decreto 1083 de 2015”.*
- Se comprobó que los compromisos gerenciales de los siete (7) acuerdos de gestión examinados presentan las principales actividades a realizar, así mismo se constató que oscilan entre tres (3) y cinco (5) compromisos acordados en la concertación para cada uno de los gerentes públicos, en cumplimiento de lo sugerido en el numeral 1.1.2 de la Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del DAFP.

- Se constató que los siete (7) acuerdos de gestión examinados incorporaron los objetivos institucionales enfocados en: el Plan Estratégico Institucional de la Entidad, las acciones del plan de acción y los diferentes planes del Instituto, el propósito principal del cargo establecido en la Resolución interna 203 del 26 de julio de 2019 por medio de la cual se modificó el manual específico de funciones y de competencias laborales para los empleados de la planta de personal del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal – IDPAC, lo anterior de conformidad con lo establecido en el Anexo 1: “Concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales”, establecido en la Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del DAFP.
- Se evidenció incompletitud en el diligenciamiento de la columna de las fechas de inicio y fin de los compromisos en la concertación y formalización para 2 de 7 (29%) acuerdos de gestión examinados, esto es para el Secretario General y la Subdirectora de Fortalecimiento de la Organización Social, incumpliendo lo establecido en la Guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial del DAFP, la cual establece: *“Fecha de inicio – fin: corresponde al lapso de ejecución del compromiso concertado en el cual deberán adelantarse las acciones necesarias para su cumplimiento”*.
- Se observó la Resolución No. 115 de 2020 correspondiente al nombramiento de Ana María Almaro Dreszer en el cargo de Subdirector de Entidad Descentralizada código 084-grado 03 de la Subdirección de Fortalecimiento de la Organización Social la cual presenta fecha 7 de abril de 2020, no obstante se encontró que la concertación y formalización del acuerdo de gestión tiene una fecha anterior, esto es el 20 de marzo de 2020.
- Para tres (3) gerentes públicos no se evidenció documento soporte de la concertación y formalización de los acuerdos de gestión de la vigencia 2020, a pesar de tener la calidad de gerentes públicos de acuerdo con lo establecido en la Resolución interna 047 de fecha 22 de febrero de 2017, esto es para: Gerente de Mujer y Género, Gerente de Etnias y Gerente de Juventud, incumpliendo lo consagrado en los numerales 1 y 2 del artículo 50 de la Ley 909 de 2014 que indican: *“1. Una vez nombrado el gerente público, de manera concertada con su superior jerárquico, determinará los objetivos a cumplir. 2. El acuerdo de gestión concretará los compromisos adoptados por el gerente público con su superior y describirá los resultados esperados en términos de cantidad y calidad. En el acuerdo de gestión se identificarán los indicadores y los medios de verificación de estos indicadores”*.

Adicionalmente y considerando que mediante la Resolución interna 047 de fecha 22 de febrero de 2017, se adoptó la Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del DAFP, es necesario atender los términos de la mencionada Guía, la cual establece que: *“Se sugiere que el plazo de la concertación y formalización no sea superior al 28 de febrero de cada año...”*.

- El artículo 47 de la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, reglamenta sobre los empleos de naturaleza gerencial indicando que:

*“1. Los cargos que conlleven ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial tendrán, a efectos de la presente ley, el carácter de empleos de gerencia pública”.*

*2. Los cargos de gerencia pública son de libre nombramiento y remoción. No obstante, en la provisión de tales empleos, sin perjuicio de las facultades discrecionales inherentes a su naturaleza, los nominadores deberán sujetarse a las previsiones establecidas en el presente título.*

*3. La gerencia pública comprende todos los empleos del nivel directivo de las entidades y organismos a los cuales se les aplica la presente ley, diferentes de:*

*a) En el nivel nacional a aquellos cuya nominación dependa del Presidente de la República;*

*b) En el nivel territorial, a los empleos de secretarios de despacho, de director, gerente; rector de Institución de Educación Superior distinta a los entes universitarios autónomos.*

*Estos empleos comportan responsabilidad por la gestión y por un conjunto de funciones cuyo ejercicio y resultados son posibles de ser medidos y evaluados”.*

Bajo este entendido y dada la naturaleza gerencial de los jefes de: Oficina Asesora Jurídica, Oficina Asesora de Planeación y Oficina Asesora de Comunicaciones, que conllevan el ejercicio de responsabilidad directiva en el Instituto y sus resultados pueden ser medidos, se colige que los compromisos deben ser evaluados a través de los acuerdos de gestión suscritos con la Entidad, no obstante la Resolución interna 047 de fecha 22 de febrero de 2017 no los contempla como gerentes públicos, de allí que no se evidencien acuerdos de gestión para los tres (3) jefes mencionados anteriormente.

## Observación No. 1

Para el caso de las Gerencias de: Mujer y Género, Etnias y Juventud, el Instituto no da total cumplimiento a lo dispuesto en los numerales 1 y 2 del artículo 50 de la Ley 909 de 2014 que indican: *“1. Una vez nombrado el gerente público, de manera concertada con su superior jerárquico, determinará los objetivos a cumplir. 2. El acuerdo de gestión concretará los compromisos adoptados por el gerente público con su superior y describirá los resultados esperados en términos de cantidad y calidad. En el acuerdo de gestión se identificarán los indicadores y los medios de verificación de estos indicadores”.*

### Recomendación No. 1

Implementar medidas de control que permitan asegurar que los acuerdos de gestión de la totalidad de los gerentes públicos de la Entidad sean concertados y formalizados, dejando constancia escrita de ello, así mismo para que su plazo no sobrepase del 28 de febrero de cada año como lo sugiere la “Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos” del DAFP.

### Observación No. 2

La Entidad no da total cumplimiento a lo establecido en el numeral 1.1 – Concertación de la “Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos” del Departamento Administrativo de la Función Pública, en lo que respecta al adecuado diligenciamiento del Anexo 1: “Concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales”.

### Recomendación No. 2

Atender las disposiciones establecidas para el adecuado diligenciamiento del Anexo 1: “Concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales” dadas en la “Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos” del Departamento Administrativo de la Función Pública.

### 5.3. Fase de Seguimiento - Vigencia 2020.

De acuerdo con lo establecido en la Guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial del DAFP: *“En esta etapa se hacen seguimientos semestrales entre el gerente público y su superior con el fin de verificar el cumplimiento de los compromisos concertados. Además, en cualquier momento el superior jerárquico podrá realizar el seguimiento y la retroalimentación a dichos compromisos. Como producto de esta fase, se registra el avance de la gestión con sus respectivas evidencias para que sea de utilidad en la evaluación final”.*

Tomando como base la lista de gerentes públicos establecidos por el IDPAC en el artículo 1 de la Resolución interna 047 de fecha 22 de febrero de 2017, se relacionan los acuerdos de gestión de la vigencia 2020 para la fase de seguimiento, así:

| SUPERIOR JERÁRQUICO                                       | CARGO GERENTE PÚBLICO                                     | GERENTE PÚBLICO                 | FECHA DE SEGUIMIENTO ACUERDO | CUMPLIMIENTO DEL INDICADOR PRIMER SEMESTRE 2020 |
|---|---|---------------------------------|------------------------------|---|
| Director General  | Secretario General  | Pablo Cesar Pacheco Rodríguez   | 02-Jul-2020                  | 50%   |
| Director General  | Subdirectora de Fortalecimiento de la Organización Social | Ana María Almario Dreszer       | 07-Jul-2020                  | 50%   |
|   | Subdirector Asuntos Comunes                               | William Alejandro Rivera Camero | 01-Jul-2020                  | 50%   |
|   | Subdirectora de Promoción de la Participación             | Donka Atanassova Iakimova       | 01-Jul-2020                  | 50%   |
| Subdirectora de Fortalecimiento de la Organización Social | Gerente de Mujer y Género                                 | -                               | -                            | -   |
|   | Gerente de Etnias   | -                               | -                            | -   |
|   | Gerente de Juventud                                       | -                               | -                            | -   |
| Subdirectora de Promoción de la Participación             | Gerente de Escuela de la Participación                    | Adriana Mejía Ramírez           | 21-Agos-2020                 | 80%   |
|   | Gerente de Instancias y Mecanismos de Participación       | Adriana Cubillos García         | 24-Agos-2020                 | 94%   |
|   | Gerente de Proyectos                                      | Luis Fernando Rincón Castañeda  | 21-Agos-2020                 | 80%   |

Tabla: 2 Fase de Seguimiento - Fuente: Elaboración propia Oficina de Control Interno

- Se corroboró que para llevar a cabo el ejercicio de seguimiento, el Instituto utilizó el formato denominado “Anexo 1: Concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales”, establecido en la Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del DAFP.
- Se evidenció la ejecución del seguimiento para los siete (7) acuerdos de gestión suscritos, dando cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 que en su artículo 2.2.13.1.10 establece lo siguiente: “Seguimiento. Los compromisos pactados en el acuerdo de gestión deberán ser objeto de seguimiento permanente por parte del superior jerárquico. De dicho seguimiento se dejará constancia escrita de los aspectos más relevantes que servirán de soporte para la evaluación anual del Acuerdo”.
- Se observó que para los seguimientos efectuados durante el primer semestre de 2020 y de los cuales se obtuvo evidencia documental, se incorporaron las firmas del gerente público y del superior jerárquico, el porcentaje de cumplimiento programado, el porcentaje de cumplimiento del indicador, encontrándose el cumplimiento de todos ellos igual o por encima del 50%, adicionalmente para los casos que lo requerían se evidenció la incorporación de observaciones del avance y oportunidades de mejora orientadas al cumplimiento de los compromisos concertados.

- El seguimiento al acuerdo de gestión del Secretario General no contempla las fechas de finalización de ninguno de los compromisos, incumpliendo lo establecido en la Guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial del DAFP, la cual establece: *“Fecha de inicio – fin: corresponde al lapso de ejecución del compromiso concertado en el cual deberán adelantarse las acciones necesarias para su cumplimiento”*. Este incumplimiento ya fue documentado en la Observación No. 3 de este informe.
- Para tres (3) gerentes públicos, no se evidenció documento que permitiera constatar el seguimiento a los compromisos gerenciales por parte del superior jerárquico, esto es para: Gerente de Mujer y Género, Gerente de Etnias y Gerente de Juventud, toda vez que no se evidenció suscripción de compromisos incumpliendo lo establecido en el artículo 2.2.13.1.10 del Decreto 1083 de 2015 que establece: *“Seguimiento. Los compromisos pactados en el acuerdo de gestión deberán ser objeto de seguimiento permanente por parte del superior jerárquico. De dicho seguimiento se dejará constancia escrita de los aspectos más relevantes que servirán de soporte para la evaluación anual del Acuerdo”*.

La Oficina de Control Interno recomienda continuar con las acciones correspondientes para que el seguimiento a los acuerdos de gestión de los gerentes públicos de la Entidad quede documentado, dentro de los plazos establecidos y con un adecuado diligenciamiento del Anexo 1: “Concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales” de la “Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos” del DAFP.

#### 5.4. Fase de Evaluación - Vigencia 2020.

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”*.

Tomando como base la lista de gerentes públicos establecidos por el IDPAC en el artículo 1 de la Resolución interna 047 de fecha 22 de febrero de 2017, se relacionan los acuerdos de gestión de la vigencia 2020 para la fase evaluación, así:

| SUPERIOR JERÁRQUICO                                       | CARGO GERENTE PÚBLICO                                     | GERENTE PÚBLICO                 | FECHA DE EVALUACIÓN | CALIFICACIÓN ANEXO 1 | CALIFICACIÓN ANEXO 2 | 5% DE FACTOR ADICIONAL | CALIFICACIÓN ANEXO 3 CUMPLIMIENTO FINAL |
|---|---|---------------------------------|---------------------|----------------------|----------------------|------------------------|---|
| Director General  | Secretario General  | Pablo Cesar Pacheco Rodríguez   | 18-Feb-2021         | 100%                 | 100%                 | 5%                     | 105%                                    |
| Director General  | Subdirectora de Fortalecimiento de la Organización Social | Ana María Almario Dreszer       | 18-Feb-2021         | 100%                 | 100%                 | 5%                     | 105%                                    |
|   | Subdirector Asuntos Comunes                               | William Alejandro Rivera Camero | 12-Feb-2021         | 99%                  | 100%                 | 5%                     | 104%                                    |
|   | Subdirectora de Promoción de la Participación             | Donka Atanassova Iakimova       | 18-Feb-2021         | 100%                 | 100%                 | 5%                     | 105%                                    |
| Subdirectora de Fortalecimiento de la Organización Social | Gerente de Mujer y Género                                 | -                               | -                   | -                    | -                    | -                      | -                                       |
|   | Gerente de Etnias   | -                               | -                   | -                    | -                    | -                      | -                                       |
|   | Gerente de Juventud                                       | -                               | -                   | -                    | -                    | -                      | -                                       |
| Subdirectora de Promoción de la Participación             | Gerente de Escuela de la Participación                    | Adriana Mejía Ramírez           | 17-Feb-2021         | 100%                 | 100%                 | 0%                     | 100%                                    |
|   | Gerente de Instancias y Mecanismos de Participación       | Adriana Cubillos García         | 17-Feb-2021         | 100%                 | 99%                  | 0%                     | 99.8%                                   |
|   | Gerente de Proyectos                                      | Luis Fernando Rincón Castañeda  | 17-Feb-2021         | 100%                 | 100%                 | 0%                     | 100%                                    |

Tabla: 3 Fase de Evaluación - Fuente: Elaboración propia Oficina de Control Interno

- Se corroboró que para llevar a cabo el ejercicio de evaluación, el Instituto utilizó los formatos denominados: "Anexo 1: Concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales", Anexo 2 - Valoración de competencias y Anexo 3 - Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión, establecidos en la Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del DAFP.

- Se evidenció la evaluación para siete (7) gerentes públicos, dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 2.2.13.1.11 del Decreto 1083 de 2015 que establece lo siguiente: “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”. Los acuerdos de gestión indicados incorporaron: el porcentaje de cumplimiento del año, el resultado final alcanzado y las evidencias o soportes que acompañan su ejecución.
- Se constató que la evaluación gerencial de los siete (7) acuerdos de gestión verificados fue efectuada por el superior jerárquico dando cumplimiento a lo establecido en la Resolución Interna 047 de febrero 22 de 2017, así mismo se comprobó que los acuerdos se encuentran firmados por los responsables y dentro de los términos para el seguimiento al cumplimiento de los compromisos del segundo semestre de 2020.
- Se evidenció que para las evaluaciones finales de la vigencia 2020 y de las cuales se obtuvo evidencia documental, tuvieron un cumplimiento alto, igual o por encima del 100%, excepto para la Gerente de Instancias y Mecanismos de Participación con un 99.8%.
- Teniendo en cuenta lo establecido en la Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del DAFP relacionada con los planes de mejoramiento, no aplica la realización de los mismos ya que las evaluaciones presentan una calificación superior al 75%.
- Se evidenció que el Anexo 2 - Valoración de competencias de los acuerdos de gestión revisados contemplan la evaluación del superior jerárquico, los pares y los subalternos del gerente público, de acuerdo con lo establecido en la Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del DAFP.
- Se evidenció incompletitud en el diligenciamiento de la columna de las fechas de inicio y fin en la evaluación para 2 de los 7 (29%) acuerdos de gestión examinados, esto es para el Secretario General y la Subdirectora de Fortalecimiento de la Organización Social, incumpliendo lo establecido en la Guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial del DAFP, la cual establece: “Fecha de inicio – fin: corresponde al lapso de ejecución del compromiso concertado en el cual deberán adelantarse las acciones necesarias para su cumplimiento”. Este incumplimiento ya fue documentado en la Observación No. 3 de este informe.
- Para tres (3) gerentes públicos, no se evidenció documento que permitiera constatar la evaluación en los acuerdos de gestión, esto es para: Gerente de Mujer y Género, Gerente de Etnias y Gerente de Juventud. Si bien es cierto la evaluación de los gerentes públicos se encuentra dentro de los términos, esto es tres (3) meses después de finalizar la vigencia como lo establece el artículo 2.2.13.1.11 del Decreto

1083 de 2015, es necesario finalizar oportunamente esta fase de evaluación y continuar con la fase de concertación y formalización, lo cual es antes del 28 de febrero de cada vigencia como lo recomienda la Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del DAFP y adoptada por el Instituto con la Resolución Interna 047 de febrero 22 de 2017.

La Oficina de Control Interno recomienda efectuar las gestiones necesarias para que la evaluación a los acuerdos de gestión de los gerentes públicos del Instituto se efectúe de manera oportuna y con una adecuada suscripción de los anexos establecidos en la “Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos” del DAFP.

### 5.5. Fase de Concertación y Formalización - Vigencia 2021.

De acuerdo con lo establecido en la Guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial del DAFP, la concertación: *“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, el Plan Estratégico Sectorial, el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción Anual (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.13.1.7 y circular externa 100-001 de 2017)”*.

Por su parte, la mencionada Guía determina que: *“El acuerdo de gestión debe quedar siempre por escrito y se formaliza con la firma del superior jerárquico y el gerente público, plasmados en el formulario de concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales (Anexo 1)”*.

Tomando como base la lista de gerentes públicos establecidos por el IDPAC en el artículo 1 de la Resolución interna 047 de fecha 22 de febrero de 2017, se relacionan los acuerdos de gestión de la vigencia 2021 para la fase de concertación y formalización, así:

| SUPERIOR JERÁRQUICO                                       | CARGO GERENTE PÚBLICO                                     | GERENTE PÚBLICO                 | FECHA DE NOMBRAMIENTO | FECHA DE SUSCRIPCIÓN ACUERDO |
|---|---|---------------------------------|-----------------------|------------------------------|
| Director General  | Secretario General  | Pablo Cesar Pacheco Rodríguez   | 22-Abr-2020           | 18-Feb-2021                  |
| Director General  | Subdirectora de Fortalecimiento de la Organización Social | Ana María Almarío Dreszer       | 13-Abr-2020           | 18-Feb-2021                  |
|   | Subdirector Asuntos Comunes                               | William Alejandro Rivera Camero | 16-Ene-2020           | 18-Feb-2021                  |
|   | Subdirectora de Promoción de la Participación             | Donka Atanassova Iakimova       | 20-Ene-2020           | 19-Feb-2021                  |
| Subdirectora de Fortalecimiento de la Organización Social | Gerente de Mujer y Género                                 | Diana Marcela Osorio Dávila     | -                     | -                            |
|   | Gerente de Etnias   | David Jair Angulo Cabezas       | 05-Ene-2021           | 21-Feb-2021                  |
|   | Gerente de Juventud                                       | Oscar Leonel Oviedo Castillo    | 10-Feb-2021           | Febrero 2021                 |

| SUPERIOR JERÁRQUICO                           | CARGO GERENTE PÚBLICO                               | GERENTE PÚBLICO                | FECHA DE NOMBRAMIENTO | FECHA DE SUSCRIPCIÓN ACUERDO |
|---|---|--------------------------------|-----------------------|------------------------------|
| Subdirectora de Promoción de la Participación | Gerente de Escuela de la Participación              | Adriana Mejía Ramírez          | 27-Ene-2020           | 19-Feb-2021                  |
|   | Gerente de Instancias y Mecanismos de Participación | Adriana Cubillos García        | 25-Feb-2020           | 19-Feb-2021                  |
|   | Gerente de Proyectos                                | Luis Fernando Rincón Castañeda | 31-Ene-2020           | 18-Feb-2021                  |

Tabla: 4 Fase de Concertación y Formalización vigencia 2021- Fuente: Elaboración propia Oficina de Control Interno

- Se corroboró que para llevar a cabo el ejercicio de concertación y formalización de la vigencia 2021, el Instituto utilizó el formato denominado “Anexo 1: Concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales”, establecido en la Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del DAFP.
- Se observó que nueve (9) acuerdos de gestión fueron concertados y formalizados dentro de los términos sugeridos en la Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del DAFP, la cual establece que: *“Se sugiere que el plazo de la concertación y formalización no sea superior al 28 de febrero de cada año. Esto, para que coincida con la planeación institucional. Para los gerentes públicos que se posesionen durante la vigencia, el plazo de la concertación y de la formalización no debe ser superior a cuatro (4) meses, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 2.2.13.1.9 del Decreto 1083 de 2015”.*
- Se comprobó que los compromisos gerenciales de los nueve (9) acuerdos de gestión examinados presentan las principales actividades a realizar, así mismo se constató que oscilan entre tres (3) y cinco (5) compromisos acordados en la concertación para cada uno de los gerentes públicos, en cumplimiento de lo sugerido en el numeral 1.1.2 de la Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del DAFP.
- Se constató que los nueve (9) acuerdos de gestión examinados incorporaron los objetivos institucionales enfocados en: el Plan Estratégico Institucional de la Entidad, las acciones del plan de acción y los diferentes planes del Instituto, el propósito principal del cargo establecido en la Resolución interna 203 del 26 de julio de 2019 por medio de la cual se modificó el manual específico de funciones y de competencias laborales para los empleados de la planta de personal del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal – IDPAC, lo anterior de conformidad con lo establecido en el Anexo 1: “Concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales”, establecido en la Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del DAFP.

- Se evidenció incompletitud en el diligenciamiento de la columna de las fechas de inicio y fin de los compromisos en la concertación y formalización para 2 de 9 (22%) acuerdos de gestión examinados, esto es para el Secretario General y Subdirector Asuntos Comunales, incumpliendo lo establecido en la Guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial del DAFP, la cual establece: “Fecha de inicio – fin: corresponde al lapso de ejecución del compromiso concertado en el cual deberán adelantarse las acciones necesarias para su cumplimiento”. Este incumplimiento ya fue documentado en la Observación No. 3 de este informe.
- Para la Gerente de Mujer y Género, no se evidenció documento soporte de la concertación y formalización del acuerdo de gestión correspondiente a la vigencia 2021, en este sentido la Oficina de Control Interno recomienda atender la sugerencia de la Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del DAFP, que establece que el plazo de la concertación y la formalización no sea superior al 28 de febrero de cada año, esto, para que coincida con la planeación institucional, y que dicha concertación se constituya como herramienta gerencial para el seguimiento y evaluación de los gerentes públicos. Este incumplimiento ya fue documentado en la Observación No. 1 de este informe.

## 6. CONCLUSIONES

- ✓ La Entidad mediante la Resolución interna 047 de fecha 22 de febrero de 2017 adoptó la metodología para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos definida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, para lo cual implementó y aplicó la Guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial.
- ✓ Los acuerdos de gestión del Instituto fueron suscritos en los formatos denominados: Anexo 1 - concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales, Anexo 2 - Valoración de competencias y Anexo 3 - Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión, los cuales fueron establecidos para tal fin por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- ✓ Los acuerdos de gestión suscritos fueron presentados ante el superior jerárquico y aprobados por el mismo, para las fases de: concertación, formalización, seguimiento y evaluación de la vigencia 2020, así como la concertación y formalización de la vigencia 2021, dando cumplimiento a lo establecido en la Resolución Interna 047 de febrero 22 de 2017.
- ✓ Para las vigencias 2020 y 2021, se evidenció la suscripción de un total de treinta (30) acuerdos de gestión para las fases de: concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los compromisos gerenciales. A su vez, no se evidenció documento soporte de diez (10) acuerdos de gestión en sus fases de: concertación, formalización, seguimiento y evaluación.

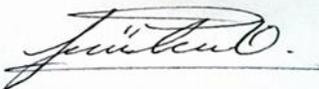
- ✓ Se presentan algunas inconsistencias en el diligenciamiento de los formatos en las fases de: concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los compromisos gerenciales de los acuerdos de gestión.
- ✓ Se cumple parcialmente con la normatividad interna y externa relacionada con los acuerdos de gestión de los gerentes públicos, en lo que respecta a la Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015, Resolución Interna 047 de febrero 22 de 2017 y la Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

## 7. RECOMENDACIONES

Las observaciones y sus recomendaciones a las situaciones susceptibles de mejora identificadas se encuentran documentadas en el cuerpo del informe, a continuación se presentan otras recomendaciones:

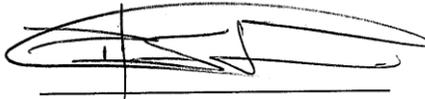
- ✓ Fortalecer, por parte de la Secretaría General - Talento Humano el apoyo a los gerentes públicos en la concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los compromisos gerenciales de los acuerdos de gestión, de tal manera que se dé cumplimiento normativo dentro de los plazos establecidos por la Ley, se subsanen las inconsistencias presentadas y se disponga de dichos acuerdos en forma oportuna.
- ✓ Establecer puntos de control que garanticen el cumplimiento de la normatividad interna y externa en los procesos de concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión.

Elaboró y verificó:



**Blanca Lilia Tibocha Ochoa**  
Contratista Oficina de Control Interno

Revisó y aprobó:



**Pablo Salguero Lizarazo**  
Jefe Oficina de Control Interno