



**INFORME DE SEGUIMIENTO ACUERDOS DE GESTIÓN
GERENTES PÚBLICOS
A 31 DE MAYO DE 2022**

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO DEL INFORME	4
2. ALCANCE.....	4
3. CRITERIOS.....	5
4. METODOLOGÍA	6
5. RESULTADOS.....	6
5.1. Implementación del Sistema de Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos.	6
5.1.1. Fase de Concertación y Formalización - Vigencia 2021.	10
5.1.2. Fase de Seguimiento Semestral - Vigencia 2021.	10
5.1.3. Fase de Evaluación - Vigencia 2021.....	12
5.1.4. Fase de Concertación y Formalización - Vigencia 2022.....	14
6. CONCLUSIONES.....	17
7. RECOMENDACIONES.....	18

LISTA DE TABLAS

Tabla 1: Cargos con naturaleza de gerencia pública IDPAC – Fuente: Oficina de Control Interno	9
Tabla 2: Estado acciones de mejora – Fuente: Aplicativo SIG PARTICIPO	10
Tabla 3: Resultado fase de seguimiento semestral 2021– Fuente: Oficina de Control Interno	11
Tabla 4: Fase de Evaluación - Fuente: Oficina de Control Interno	13
Tabla 5: Acuerdos de Gestión Concertados y Formalizados vigencia 2022- Fuente: Oficina de Control Interno	15

INFORME DE SEGUIMIENTO ACUERDOS DE GESTIÓN - GERENTES PÚBLICOS A MAYO 31 DE 2022

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 interna 047 de fecha 22 de febrero de 2017, el Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal, adoptó la metodología para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos definida por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Dentro de la misma, le corresponde a la Oficina de Control Interno realizar seguimiento y control a la implementación del proceso de evaluación de la gestión de los Gerentes Públicos y de las mejoras que deben implementarse.

Los Acuerdos de Gestión, se desarrollan en las siguientes fases, a saber: 1) Concertación, 2) Formalización, 3) Seguimiento y 4) Evaluación.

1. OBJETIVO DEL INFORME

Verificar que los mecanismos de evaluación y seguimiento de los acuerdos de gestión suscritos por los Gerentes Públicos del Instituto Distrital de la Participación y la Acción Comunal – IDPAC al cierre de la vigencia 2021 y la concertación y formalización de los acuerdos para la vigencia 2022, se encuentren alineados a la normatividad legal aplicable.

2. ALCANCE

Acuerdos de gestión suscritos por el gerente público y el superior jerárquico del Instituto Distrital de la Participación y la Acción Comunal – IDPAC al cierre de la vigencia 2021 y verificar la suscripción de estos en la vigencia 2022.

3. CRITERIOS

Ley 909 de 2004

"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones." artículo 50 "Acuerdos de Gestión".

Decreto 1227 de 2005

"Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998" artículo 102 al artículo 108 "Gerencia Pública"

Decreto 1083 de 2015 - (Título 13 - Gerencia Pública Capítulo 1 - artículo 2.2.13.1.7.)

"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 Acuerdos de Gestión del Departamento Administrativo de la Función Pública emitida en enero de 2017.

Guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial – versión 3 de marzo 2020 del Departamento Administrativo de la Función Pública.

4. METODOLOGÍA

Estudio preliminar de las diferentes normas en materia de Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos - Acuerdos de Gestión con el fin de entender el contexto y obligaciones que le asisten al Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal - IDPAC.

Solicitud a la Secretaría General – Talento Humano de los anexos 1, 2 y 3, sobre 1) concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales, 2) valoración de competencias y 3) Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión, según aplique para las vigencias 2021 y 2022.

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

5. RESULTADOS

Mediante correo electrónico del día 24 de junio de 2022, la Secretaría General - Talento Humano remitió la información correspondiente a: la concertación y formalización de los acuerdos de gestión de la vigencia 2022 y la evaluación de los Acuerdos de Gestión con corte a diciembre 31 de 2021.

Teniendo en cuenta la solicitud efectuada, la Secretaría General - Talento Humano remitió vía correo electrónico del día 24 de junio de 2022 los siguientes archivos en formato PDF: siete (8) documentos de la evaluación de gerentes públicos, correspondientes a la vigencia 2021,

De igual manera, tres (3) correos electrónicos de la Secretaría General – Talento: El primero del 29 de junio de 2022, mediante el cual se remiten cinco (5) documentos de la concertación y formalización de los acuerdos de gestión de la vigencia 2022 y dos (2) documentos de la evaluación a la gestión de los gerentes públicos vigencia 2021, el segundo del 30 de junio de 2022, anexando el acuerdo de gestión 2022 del Gerente de Juventud, doctor Oscar Oviedo y el tercero del 1 de julio de 2002, a través del cual remiten el Acuerdo de gestión 2022 del Secretario General de la entidad.

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

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 de la entidad 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.

En el parágrafo único del artículo primero de la Resolución interna 047 de fecha 22 de febrero de 2017, se definieron los siguientes cargos con naturaleza de gerencia pública en la entidad:

ITEM	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	AREA FUNCIONAL	CODIGO	GRADO	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 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 Comunes	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 Organización Social	084	03	Liderar la implementación de programas y acciones en materia del 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.

ITEM	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	AREA FUNCIONAL	CODIGO	GRADO	PROPOSITO PRINCIPAL
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 Social – Gerencia de Mujer y Géneros	039	01	Liderar la implementación de las políticas, acciones y programas orientados a 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.

ITEM	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	AREA FUNCIONAL	CODIGO	GRADO	PROPOSITO PRINCIPAL
10	Gerente	Subdirección de Promoción de la Participación – Gerencia Escuela de Participación	039	01	Dirigir la formación de la ciudadanía, dotándola de herramientas teóricas, metodológicas y de acción para 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.

Tabla 1: Cargos con naturaleza de gerencia pública IDPAC – Fuente: Oficina de Control Interno

Así mismo, en correlación con lo estipulado en la Guía Sistema de Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos, respecto a la valoración de las competencias comunes y gerenciales, que intervendrán en la evaluación los pares y los subalternos del Gerente Público, se expidió la Resolución No. 092 del 21 de marzo de 2017 *"Por medio de 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 los Acuerdos de Gestión"*.

Las anteriores acciones, evidencian que el Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal cumple con el artículo 2.2.13.1.12 del Decreto 1083 de 2015, que señala: *"Metodología para la elaboración, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión. El Departamento Administrativo de la Función Pública diseñará una metodología para la elaboración, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión, que podrá ser adoptada por las entidades"*.

Al cotejar la denominación, código y grado de los cargos con naturaleza de gerencia pública, se encontró que el código y grado del empleo denominado: Secretario General de Entidad descentralizada que aparece en el párrafo único del artículo primero de la Resolución No. 047 de fecha 22 de febrero de 2017 y en el artículo primero de la Resolución No. 092 del 21 de marzo de 2017, no coinciden con lo definido en el artículo primero de la Resolución No. 475 del 27 de diciembre de 2021 *"Por medio del cual se modifica el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal y se dictan otras disposiciones"*, por tanto, se recomienda subsanar la inconsistencia, mediante las acciones a que haya lugar.

5.1.1. Fase de Concertación y Formalización - Vigencia 2021.

Según lo señalado en la Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos - Acuerdos de Gestión de enero de 2017, 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)”*.

De manera adicional, la citada Guía, 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, plasmados en el formulario de concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales (Anexo 1)”*.

Respecto a la fase de concertación y formalización de los Acuerdos de Gestión de la vigencia 2021, en el informe de seguimiento anterior, emitido por la Oficina de Control Interno correspondiente a la vigencia 2021, se formularon dos (2) observaciones; las cuales dieron lugar a la suscripción de las respectivas acciones de mejoramiento, que a la fecha presentan el siguiente estado:

No.	Código	Proceso	Fuente	Estado de la acción
1	Ob-0110	Gestión del Talento Humano	Informe de Seguimiento Acuerdos de Gestión Gerentes Públicos. Vigencia 2021.	En desarrollo Plan de mejoramiento
2	Ob-0111	Gestión del Talento Humano	Informe de Seguimiento Acuerdos de Gestión Gerentes Públicos. Vigencia 2021.	En desarrollo Plan de mejoramiento

Tabla 2: Estado acciones de mejora – Fuente: Aplicativo SIG PARTICIPO

Se recomienda continuar con la ejecución de las acciones de mejora con estricto cumplimiento a las fechas de finalización establecidas.

5.1.2. Fase de Seguimiento Semestral - Vigencia 2021.

Respecto a esta fase la Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos - Acuerdos de Gestión de enero de 2017, establece: *“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”*.

Siendo esta la tercera etapa de los Acuerdos de Gestión después de concertados y formalizados; para la vigencia 2021, una vez requerida la Secretaría General – Talento Humano, se encontró la siguiente gestión respecto al cumplimiento del seguimiento semestral, el cual se realiza dentro de la vigencia respectiva:

ITEM	SUPERIOR JERÁRQUICO	CARGO GERENTE PÚBLICO	NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	CUMPLIO CON SEGUIMIENTO PRIMER SEMESTRE 2021	
				SI / NO	COMENTARIO OCI
1	Director General	Secretario General	Pablo Cesar Pacheco Rodríguez	No	Evidencia: No se presentó evidencia por Secretaría General -Talento Humano
2		Subdirectora de Fortalecimiento de la Organización Social	Ana María Almario Dreszer	No	Evidencia: No se presentó evidencia por Secretaría General -Talento Humano
3		Subdirector Asuntos Comunales	Eduar David Martinez Segura	No	Evidencia: No se presentó evidencia por Secretaría General -Talento Humano
4		Subdirectora de Promoción de la Participación	Donka Atanassova Lakimova	Si	Evidencia: Evaluación de fecha 17/08/2021 presentada por Secretaría General -Talento Humano
5	Subdirectora de Fortalecimiento de la Organización Social	Gerente de Mujer y Genero	Diana Marcela Osorio Davila	No	Evidencia: No se presentó evidencia por Secretaría General -Talento Humano
6		Gerente de Etnias	David Jair Angulo Cabezas	No	Evidencia: No se presentó evidencia por Secretaría General -Talento Humano
7		Gerente de Juventud	Oscar Leonel Oviedo Castillo	No	Evidencia: No se presentó evidencia por Secretaría General -Talento Humano
8	Subdirectora de Promoción de la Participación	Gerente de Escuela de la Participación	Adriana Mejía Ramírez	Si	Evidencia: Evaluación de fecha 23/08/2021 presentada por Secretaría General -Talento Humano
9		Gerente de Instancias y Mecanismos de Participación	Astrid Lorena Castañeda Peña	No	Evidencia: No se presentó evidencia por Secretaría General -Talento Humano
10		Gerente de Proyectos	Luis Fernando Rincón Castañeda	No	Evidencia: No se presentó evidencia por Secretaría General -Talento Humano

Tabla 3: Resultado fase de seguimiento semestral 2021– Fuente: Oficina de Control Interno

Se evidenció la ejecución del seguimiento a dos (2) acuerdos de gestión suscritos, es decir el solo el 20%, dando cumplimiento parcial 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 notó que, para llevar a cabo el ejercicio de seguimiento semestral entre el gerente público y su superior para verificar el cumplimiento de los compromisos concertados, 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, para el seguimiento efectuado (únicamente a dos gerentes) durante el primer semestre de 2021, se incorporaron las firmas del gerente público y del superior jerárquico, el porcentaje de cumplimiento programado, el porcentaje de cumplimiento del indicador, la incorporación de observaciones del avance y oportunidades de mejora orientadas al cumplimiento de los compromisos concertados.

Se evidenciaron debilidades en el seguimiento semestral a los compromisos gerenciales por parte del superior jerárquico para ocho (8) gerentes públicos, toda vez que no se aportó documento de evaluación alguna 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"*.

Se evidenciaron debilidades en el ejercicio de seguimiento semestral sobre el uso del formato utilizado para la evaluación semestral y el anual, lo que conllevó a que algunos seguimientos del primer semestre de 2021, se dieran por cumplidos tan solo con el diligenciamiento del formato a 31 de diciembre de la vigencia 2021; pero sin dejar evidencia documental que demuestra su realización oportuna; es decir, se registraron avances para los dos semestres y consolidaron los resultados en el formato de la evaluación anual.

La Oficina de Control Interno recomienda a la Secretaría General – Talento Humano implementar las acciones correspondientes para que el seguimiento semestral a los acuerdos de gestión de los gerentes públicos de la Entidad, queden debidamente documentados, 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.

5.1.3. Fase de Evaluación - Vigencia 2021.

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:

ITEM	SUPERIOR JERÁRQUICO	CARGO GERENTE PÚBLICO	GERENTE PÚBLICO	FECHA DE EVALUACIÓN 2021	CALIFICACIÓN			
					ANEXO 1	ANEXO 2	5% ADICIONAL	ANEXO 3 CUMPLIMIENTO FINAL
1	Director General	Secretario General	Pablo Cesar Pacheco Rodríguez	18-Feb-2022	80%	12%	5%	97%
2		Subdirectora de Fortalecimiento de la Organización Social	Ana María Almarío Dreszer	18-Feb-2022	80%	20%	5%	105%
3		Ex Subdirector Asuntos Comunales	William Alejandro Rivera Camero	22-Jul-2021	38%	20%	0%	57%
4		Subdirector Asuntos Comunales	Eduar David Martínez Segura	21-Feb-2022	80%	20%	5%	105%
5		Subdirectora de Promoción de la Participación	Donka Atanassova Iakimova	21-Feb-2022	79%	20%	5%	104%
6	Subdirectora de Fortalecimiento de la Organización Social	Gerente de Mujer y Género	Diana Marcela Osorio Dávila	23-Feb-2022	80%	20%	0%	100%
7		Gerente de Etnias	David Jair Angulo Cabezas	21-Feb-2022	80%	20%	5%	100%
8		Gerente de Juventud	Oscar Leonel Oviedo Castillo	21-Feb-2022	80%	20%	0%	100%
9	Subdirectora de Promoción de la Participación	Gerente de Escuela de la Participación	Adriana Mejía Ramírez	22-Feb-2022	20%	20%	5%	45%
10		Gerente de Instancias y Mecanismos de Participación	Lorena Castañeda	22-Feb-2022	80%	20%	0%	100%
11		Ex Gerente de Instancias y Mecanismos de Participación	Adriana Cubillos García	30-Jun-2021	30%	%	5%	35%
12		Gerente de Proyectos	Luis Fernando Rincón Castañeda	23-Feb-2022	80%	20%	0%	100%

Tabla 4: Fase de Evaluación - Fuente: Oficina de Control Interno

Se confirmó que el ejercicio de evaluación se realizó usando 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, con excepción de la gerencia de proyectos, que en el formato "Anexo 1", no tiene la columna de fechas de inicio y fin.

Se evidenció la evaluación para doce (12) gerentes públicos, que incluyen al Ex Subdirector de Asuntos Comunales y la Ex Gerente de Instancias y Mecanismos de Participación, de esta forma cumpliendo 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, y el resultado final alcanzado.

Se confirmó que la evaluación gerencial de los doce (12) acuerdos de gestión fue realizada por el respectivo superior jerárquico y fueron firmados por el gerente público y su superior jerárquico antes del vencimiento de las fechas señaladas por la norma; cumpliendo con lo señalado en la Resolución Interna 047 de febrero 22 de 2017 *"Por la cual se adopta el Sistema de Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos y los formatos"*.

Se evidenció que las evaluaciones finales de la vigencia 2021, correspondiente a los diez (10) gerentes públicos en ejercicio de sus funciones, obtuvieron un resultado consolidado igual o por encima del 100%, que en la escala definida en el artículo séptimo de la Resolución Interna 047 de febrero 22 de 2017, se enmarcada en los siguientes rangos: Desempeño Sobresaliente: de 101% a 105% y Desempeño Satisfactorio: de 90% a 100%.

De acuerdo con 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.

La Oficina de Control Interno recomienda a la Secretaría General – Talento Humano implementar los controles necesarios para que la evaluación a los acuerdos de gestión suscritos por los gerentes públicos del Instituto se efectúe de manera apropiada usando el formato vigente y diligenciando de manera estricta y completa los campos de los anexos establecidos en la *"Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos"* del DAFP.

5.1.4. Fase de Concertación y Formalización - Vigencia 2022.

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 Guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial del DAFP, la concertación, **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)".*

De acuerdo con la lista de gerentes públicos establecidos por la entidad en el artículo 1 de la Resolución interna 047 de fecha 22 de febrero de 2017, se relacionan a continuación los acuerdos de gestión de la vigencia 2022 concertados y formalizados:

ITEM	SUPERIOR JERÁRQUICO	CARGO GERENTE PÚBLICO	GERENTE PÚBLICO	FECHA POSESIÓN	FECHA DE SUSCRIPCIÓN ACUERDO	LAPSO DE EJECUCIÓN COMPROMISO
1	Director General	Secretario General	Pablo Cesar Pacheco Rodríguez	22-Abr-2020	22-Feb-2022	01/02/2022 al 31/12/2022
2		Subdirectora de Fortalecimiento de la Organización Social	Ana María Almario Dreszer	13-Abr-2020	22-Feb-2022	01/02/2022 al 31/12/2022
3		Subdirector Asuntos Comunales	Eduar David Martínez Segura	08-Jul-2021	22-Feb-2022	21/02/2022 al 31/12/2022
4		Subdirectora de Promoción de la Participación	Donka Atanassova Iakimova	20-Ene-2020	21-Feb-2022	21/02/2022 al 31/12/2022
5	Subdirectora de Fortalecimiento de la Organización Social	Gerente de Mujer y Género	Carolina Pérez Valderrama	25-Mar-2022	04-Feb-2021	01/02/2022 al 31/01/2023
6		Gerente de Etnias	David Jair Angulo Cabezas	05-Ene-2021	21-Feb-2022	01/02/2022 al 31/01/2023
7		Gerente de Juventud	Oscar Leonel Oviedo Castillo	10-Feb-2021	Abril 2022	01/02/2022 al 31/12/2022
8	Subdirectora de Promoción de la Participación	Gerente de Escuela de la Participación	Diana Marcela Osorio Dávila	15-Feb-2022	12-Mar-2022	10/03/2022 al 31/12/2022
9		Gerente de Instancias y Mecanismos de Participación	Lorena Castañeda	10-jun-2021	18-Feb-2022	04/01/2022 31/12/2022
10		Gerente de Proyectos	Luis Fernando Rincón Castañeda	31-Ene-2020	18-Feb-2022	Formato sin esta columna

Tabla 5: Acuerdos de Gestión Concertados y Formalizados vigencia 2022- Fuente: Oficina de Control Interno

Se corroboró que para llevar a cabo el ejercicio de concertación y formalización de la vigencia 2022, 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 comprobó que los compromisos gerenciales de los diez (10) acuerdos de gestión acordados en la concertación con 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, oscilan entre tres (3) y cinco (5) compromisos y presentan las principales actividades a realizar.

Se constató que en los diez (10) acuerdos de gestión fueron incorporados los objetivos institucionales definidos en el Plan Estratégico Institucional de la Entidad y las acciones del plan de acción institucional 2022, 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 observó que los diez (10) 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 evidenció que el formato del Anexo 1: *"Concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales"* usado por la gerencia de proyectos carece de la columna distinguida como *"Fecha inicio-fin dd/mm/aa"*, lo cual es discordante con el formato aprobado por la entidad dentro de Sistema Integrado de Gestión, identificado con el código: IDPAC-GTH-FT-12 - Versión: 02 de fecha 06/06/2019.

Se evidenciaron debilidades en el cumplimiento del numeral 1.2 – Formalización de la Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del DAFP, que establece: *"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 Anexo 1 de la presente guía"*, por parte de la Gerente de Mujer y Género y su superior jerárquico; la Subdirectora de Fortalecimiento de la Organización Social, ya que el anexo 1, no fue firmado por el respectivo gerente público.

Verificados los diez (10) Acuerdos de Gestión suscritos para la vigencia 2022 se evidenció entre ellos dos (2); concertados entre la Subdirectora de Fortalecimiento de la Organización Social y la Gerente de Mujer y Género y el Gerente de Etnias, definieron el lapso de ejecución compromiso por fuera del periodo de planeación institucional (01/01/2022 – 31/12/2022) en contravención con lo definido en el Artículo Segundo de la Resolución No. 047 de febrero 22 de 2017 *"Por la cual se adopta el Sistema de Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos y los formatos del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal, a través de los Acuerdos de Gestión"*, que señala: *"Acuerdo de Gestión: El acuerdo de gestión se pactará para una vigencia anual la cual debe coincidir con los periodos de programación y evaluación previstos en el ciclo de planeación de la entidad..."*.

Todo lo anterior evidencia debilidades en el proceso de apoyo a la implementación de la metodología para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos adoptada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, de conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.13.1.12 del Capítulo 1 Título 13 del Decreto 1083 de 2015, por parte del Proceso Gestión del Talento Humano.

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 suscritos en la vigencia 2021 fueron evaluados por el superior jerárquico en el término fijado por la norma después de finalizar la vigencia, y de acuerdo con el grado de cumplimiento de los resultados alcanzados por el gerente público, con base en los indicadores determinados. Lo anterior de acuerdo con lo establecido en el numeral 3° del artículo 50 de la Ley 909 de 2004.

No se evidenció seguimiento y retroalimentación de seguimientos semestrales entre el gerente público y su superior con el fin de verificar el cumplimiento de los compromisos concertados en los Acuerdos de Gestión de la vigencia 2021, a excepción de los suscritos entre el Director General y Subdirectora de Promoción de la Participación y el suscrito entre la Subdirectora de Promoción de la Participación y la Gerente de Escuela de la Participación.

Los acuerdos de gestión concertados y formalizados en el Instituto para la vigencia 2022 entre los gerentes públicos y su superior jerárquico, fueron gestionados en el formato denominado "*Acuerdo de Gestión*" código IDPAC-GTH-FT-12 - Versión: 02 de fecha 06/06/2019, aprobado dentro del Sistema Integrado de Gestión en cumplimiento a la normatividad; no obstante el formato usado para la concertación del Acuerdo de Gestión entre el gerente de proyectos y su superior jerárquico, carece la columna denominada: "Fecha inicio-fin dd/mm/aa".

Los acuerdos de gestión concertados y formalizados en el Instituto para la vigencia 2022 entre los gerentes públicos y su superior jerárquico, fueron formalizados en el formato denominado "*Acuerdo de Gestión*" código IDPAC-GTH-FT-12 - Versión: 02 de fecha 06/06/2019, aprobado dentro del Sistema Integrado de Gestión en cumplimiento a la normatividad; no obstante el concertado entre la Gerente de Mujer y Género y su superior jerárquico; la Subdirectora de Fortalecimiento de la Organización Social, no fue firmado por el respectivo gerente público.

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.

Respecto al seguimiento realizado por la Oficina de Control Interno en la vigencia 2021 vs 2022, se evidenció mejora en la aplicación de la fase de concertación y formalización de los acuerdos de gestión de los empleos de naturaleza gerencial

7. RECOMENDACIONES

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

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, de manera correcta.

Implementar medidas de control que permitan asegurar que los acuerdos de gestión de la totalidad de los gerentes públicos de la Entidad sean objeto de seguimiento y retroalimentación semestral durante la respectiva vigencia, dejando evidencia documental objetiva, clara y veraz de ello.

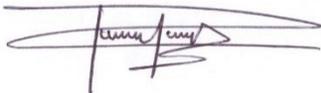
Suscribir los acuerdos de gestión para una vigencia anual que coincida con los períodos de programación y evaluación de la planeación institucional de acuerdo al artículo segundo de la Resolución interna 047 de febrero 22 de 2017, que señala: *El acuerdo de gestión se pactará para una vigencia anual la cual debe coincidir con los periodos de programación y evaluación previstos en el ciclo de planeación de la entidad, cuidado que el lapso de ejecución de compromiso quede dentro del periodo de planeación institucional (01/01/2022 – 31/12/2022).*

Implementar puntos de control que garanticen el cumplimiento estricto de la normatividad interna y externa en las fases de concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión.

Apoyar desde el Proceso Gestión del Talento Humano la implementación de la metodología para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos adoptada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, de conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.13.1.12 del Capítulo 1 Título 13 del Decreto 1083 de 2015 y el artículo 5 de la Resolución interna 047 de febrero 22 de 2017.

Aprobado: 25/07/2022

Elaboró y verificó



ENRIQUE ROMERO GARCIA
Profesional Universitario 219-03

Revisó y aprobó

PABLO SALGUERO LIZARAZO
Jefe Oficina de Control Interno