



Instrumento  
para la  
participación

# IDPAC

Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal

## INFORME DE SEGUIMIENTO ACUERDOS DE GESTIÓN GERENTES PÚBLICOS

**CORTE A ABRIL 15 DE 2023**



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.



## TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO DEL SEGUIMIENTO .....	5
2. ALCANCE .....	5
3. CRITERIOS .....	5
4. METODOLOGÍA .....	7
5. RESULTADOS.....	8
5.1. Implementación del Sistema de Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos.....	8
<b>5.1.1. Fase de Concertación y Formalización - Vigencia 2022.</b> .....	15
<b>5.1.2. Fase de Seguimiento durante el segundo semestre - vigencia 2022.</b> ....	18
<b>5.1.3. Fase de Evaluación - Vigencia 2022.</b> .....	22
<b>5.1.4. Fase de Concertación y Formalización - Vigencia 2023.</b> .....	29
6. CONCLUSIONES .....	35

## **LISTA DE TABLAS**

Tabla 1: Cargos con naturaleza de gerencia pública IDPAC.....	9
Tabla 2: Estado acciones de mejora .....	16
Tabla 3: Acuerdos de Gestión Concertados y Formalizados II semestre vigencia 2022	17
Tabla 4: Resultado fase de seguimiento vigencia 2022 .....	19
Tabla 5: Fase de evaluación por situaciones administrativas o renuncia .....	23
Tabla 6: Fase de Evaluación con corte a diciembre 31 de 2022 .....	26
Tabla 7: Acuerdos de Gestión Concertados y Formalizados vigencia 2023.....	32

## **TABLA DE ILUSTRACIONES**

Ilustración 1 Acuerdos de Gestión registrados en SIDEAP .....	31
---	----

## **INFORME DE SEGUIMIENTO ACUERDOS DE GESTIÓN – GERENTES PÚBLICOS A MARZO 31 DE 2023**

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, modificada por la Resolución 048 del 9 de febrero de 2023, 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 se establece que 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 SEGUIMIENTO**

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 durante la vigencia 2022 y la concertación y formalización de los acuerdos para la vigencia 2023, se encuentren alineados a la normatividad legal aplicable.

## **2. ALCANCE**

Acuerdos de gestión concertados y formalizados por los gerentes públicos y su superior jerárquico y su evaluación en el Instituto Distrital de la Participación y la Acción Comunal – IDPAC, desde el 1 de junio de 2022 hasta lo corrido de la vigencia 2023.

## **3. CRITERIOS**

### **Ley 909 de 2004 – (Título 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. 2.2.13.1.7.)**

“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”.

### **Resolución Interna 048 de febrero 09 de 2023**

Por la cual se modifica la Resolución No. 047 de 2017 por la cual se adopta el Sistema de Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal

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.

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**

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 2022 y 2023.

Verificación de las evidencias aportadas por la Secretaria General – Talento Humano, mediante correo electrónico del 14 de marzo de 2023 correspondiente a: 1) Acuerdos de gestión concertados y formalizados entre el 1 de junio y el 31 de diciembre de 2022, 2) Acuerdos de gestión evaluados entre el 1 de junio y el 31 de diciembre de 2022 y 3) Acuerdos de gestión evaluados por situaciones administrativas o renuncia entre el 1 de junio de 2022 y el 31 de diciembre de 2022.

Verificación de las evidencias aportadas por la Secretaria General – Talento Humano, mediante correo electrónico del 25 de marzo de 2023 correspondiente a la inclusión de nuevos cargos como gerentes públicos.

Verificación de las evidencias aportadas por la Secretaria General – Talento Humano, mediante correo electrónico del 31 de marzo de 2023 correspondiente a la concertación y formalización de compromisos gerenciales para la vigencia 2023.

Análisis de evidencias, aplicación de pruebas, documentación de 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 comparación efectuada por la Oficina de Control Interno - OCI entre los criterios establecidos y la situación actual encontrada durante el presente seguimiento sobre la alineación de los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos de la entidad a la normatividad vigente aplicable.

### **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, modificada por la Resolución 048 de 2023, 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.

*Evidencias:*

- Anexo 23 - Resolución 047 de 22 de febrero de 2017 por la cual se adopta el sistema de gestión del rendimiento de los gerentes públicos y los formatos del IDPAC (1)
- Anexo 24 - Resolución 092 de 2017 se designan los pares.
- Anexo 25 - Resolución 048 de 2023 - modificación Resolución 047 de 2017 VF
- Anexo 26 - Resolución 049 de 2023 - Selección pares OJ y OCDI

*Seguimiento Oficina de Control Interno*

En el párrafo único del artículo primero de la Resolución interna 047 de fecha 22 de febrero de 2017, modificado por la Resolución 048 de febrero 9 de 2023 emitidas por el Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal, se definieron los siguientes cargos con naturaleza de gerencia pública en la entidad:

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 Información y Comunicación; de acuerdo con la normatividad vigente.

ITEM	DENOMINACION DEL EMPLEO	AREA FUNCIONAL	COD	GRAD	PROPOSITO PRINCIPAL
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 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

ITEM	DENOMINACION DEL EMPLEO	AREA FUNCIONAL	COD	GRAD	PROPOSITO PRINCIPAL
					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 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

ITEM	DENOMINACION DEL EMPLEO	AREA FUNCIONAL	COD	GRAD	PROPOSITO PRINCIPAL
					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 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

ITEM	DENOMINACION DEL EMPLEO	AREA FUNCIONAL	COD	GRAD	PROPOSITO PRINCIPAL
					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 de Control Disciplinario Interno	006	01	Emitir concepto en la etapa de instrucción en primera instancia de los procesos disciplinarios que le sean asignados de acuerdo con los procedimientos establecidos por la entidad y normatividad vigente.

Fuente: Oficina de Control Interno

De forma complementaria, 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 de los pares y los subalternos del Gerente Público, la entidad 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”; modificada por la Resolución 049 de febrero 9 de 2023.*

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 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”.*

Adicionalmente, se evidencio 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. 048 de fecha 9 de febrero de 2023, no coinciden con lo definido en el artículo primero de la Resolución No. 262 del 25 de agosto de 2022 *“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”.*

### **Recomendación 1**

Subsanar la disparidad que existe sobre la información del código y grado del empleo denominado: Secretario General de Entidad descentralizada que aparece en el párrafo único del artículo primero de la Resolución No. 048 de fecha 9 de febrero de 2023 y el artículo primero de la Resolución No. 262 del 25 de agosto de 2022.

### 5.1.1. Fase de Concertación y Formalización - Vigencia 2022.

#### a. Acuerdos de Gestión concertados al inicio de la vigencia 2022

En relación con 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)”.* (Negrilla y subrayado fuera de texto)

Igualmente, 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)”.* (Negrilla y subrayado fuera de texto)

#### Seguimiento Oficina de Control Interno

Respecto a la fase de concertación y formalización de los Acuerdos de Gestión de la vigencia 2022, en el informe de seguimiento anterior emitido por la Oficina de Control Interno correspondiente al mismo año con fecha de aprobación del 25/07/2022, se registró que los acuerdos de gestión concertados y formalizados en el Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal para la vigencia 2022 entre los gerentes públicos y su superior jerárquico, fueron realizados, documentados y formalizados mediante el formulario denominado *“Acuerdo de Gestión”* código IDPAC-GTH-FT-12 - Versión: 02 de fecha 06/06/2019, aprobado dentro del Sistema Integrado de Gestión; el cual hace

parte del Sistema de Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos, adoptado en la entidad, mediante la Resolución interna 047 de fecha 22 de febrero de 2017, modificado por la Resolución 048 de febrero 9 de 2023. (Negrilla y subrayado fuera de texto)

De igual forma, se formularon las respectivas recomendaciones a las situaciones susceptibles de mejora identificadas en su momento, las cuales se encuentran documentadas en el cuerpo del informe de la vigencia 2022 (ver informe en [https://www.participacionbogota.gov.co/sites/default/files/2022-07/informe\\_segguimiento\\_acuerdos\\_de\\_gestion.pdf](https://www.participacionbogota.gov.co/sites/default/files/2022-07/informe_segguimiento_acuerdos_de_gestion.pdf)).

De manera complementaria, en el mismo informe referenciado, correspondiente a la vigencia 2021, respecto a la fase de concertación y formalización de los Acuerdos de Gestión, se evidencio que el Proceso Gestión del Talento Humano tenía en estado de desarrollo dos (2) acciones de mejoramiento.

La Oficina de Control Interno, verifico en el aplicativo SIG PARTICIPO el estado de las acciones de mejora suscritas, encontrando que el estado de estas a la fecha de hoy, aún es de desarrollo, cuando han transcurrido dos vigencias desde su formulación:

Tabla 2: Estado acciones de mejora

No.	CÓDIGO	PROCESO	FECHA DE ESTABLECIMIENTO DE LA ACCIÓN	ESTADO DE LA ACCIÓN
1	Ob-0110	Gestión del Talento Humano	29-03-2021.	En desarrollo Plan de mejoramiento – Fecha de finalización inicial 31 de marzo, ampliada a 30 de abril
2	Ob-0111	Gestión del Talento Humano	29-03-2021	En desarrollo Plan de mejoramiento – Fecha de finalización inicial 05 de marzo, ampliada a 30 de abril

Fuente: Aplicativo SIG PARTICIPO

De estas acciones se evidenció en el aplicativo SIG PARTICIPO, que las fechas de finalización se ampliaron. Teniendo en cuenta que las observaciones se generaron en el mes de marzo de 2021, es decir dos años antes de la elaboración del presente informe, se observa que el proceso no ejecutó de manera oportuna las actividades planteadas para eliminar las causas raíz identificadas.

**Recomendación 2**

Establecer, por parte del proceso Gestión del Talento Humano, controles orientados a garantizar que las acciones correctivas sean implementadas de manera oportuna para evitar incumplimientos normativos asociados al proceso.

**b. Acuerdos de Gestión concertados en el segundo semestre 2022**

En el mes de septiembre de 2022, como resultado de la modificación efectuada a la Resolución 047 de fecha 22 de febrero de 2017, por la Resolución 048 de febrero 9 de 2023 que incluyó dos (2) nuevos cargos a la lista de gerentes públicos del Instituto, se llevó a cabo la fase de concertación y formalización de los siguiente Acuerdos de Gestión: (Negrilla y subrayado fuera de texto)

Tabla 3: Acuerdos de Gestión Concertados y Formalizados II semestre vigencia 2022

ITEM	SUPERIOR JERÁRQUICO	CARGO GERENTE PÚBLICO	GERENTE PÚBLICO	FECHA POSESIÓN	FECHA DE SUSCRIPCIÓN ACUERDO	LAPSO DE EJECUCIÓN COMPROMISO
1	Director General	Jefe de Oficina Jurídica	Paula Lorena Castañeda	07-09-22	01-Sep-22	01/09/22 al 31/12/22
2		Jefe de Oficina Control Disciplinario Interno	Diana Marcela Zarabanda Suarez	07-09-22	26-Sep-22	26/09/22 al 31/12/22

Fuente: Oficina de Control Interno

*Seguimiento Oficina de Control Interno*

Una vez verificados los acuerdos de gestión concertados y formalizados en el segundo semestre de la vigencia 2022 entre los gerentes públicos y su superior jerárquico, se evidencio que se registraron en el formato (formulario) denominado “Acuerdo de Gestión” código IDPAC-GTH-FT-12 - Versión: 02 de fecha 06/06/2019, aprobado dentro del Sistema Integrado de Gestión y que hace parte del Sistema de Gestión del Reconocimiento de los Gerentes Públicos, adoptado en la entidad, mediante la Resolución interna 047 de fecha 22 de febrero de 2017, modificado por la Resolución 048 de febrero 9 de 2023.

La anterior situación, aunada a la concertación de mínimo tres (3) y máximo cinco (5) compromisos por cada gerente público, el establecimiento de un peso porcentual para cada uno de los compromisos pactados, no mayor de cuarenta por ciento (40%) ni menor a diez por ciento (10%); teniendo en cuenta para la definición de los porcentajes la importancia estratégica de cada meta y compromiso concertado, el establecimiento de indicadores para cada compromiso, evidencia el cumplimiento de la normatividad vigente con sus lineamientos metodológicos.

**5.1.2. Fase de Seguimiento durante el segundo semestre - vigencia 2022.**

En relación con 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”.* (Negrilla y subrayado fuera de texto)

En el mismo sentido, 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*”.

*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 evaluados, incluidos los dos (2) nuevos cargos adicionados según la Resolución 048 de fecha 9 de febrero de 2023 que fueron evaluados a 31 de diciembre de 2022, se encontró la siguiente gestión respecto a esta fase de seguimiento, la cual se realiza dentro de la vigencia respectiva:

Tabla 4: Resultado fase de seguimiento vigencia 2022

ITEM	SUPERIOR JERÁRQUICO	CARGO GERENTE PÚBLICO	NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	REGISTRO DEL SEGUIMIENTO VIGENCIA 2022 (Observaciones del avance y oportunidad de mejora)
1	Director General	Secretario General	Pablo Cesar Pacheco Rodríguez	Se evidencio el registro de observaciones para cada uno de los compromisos en el anexo No.1 del Acuerdo de Gestión.
2		Subdirectora de Fortalecimiento de la Organización Social	Ana María Almario Dreszer	Se evidencio el registro de observaciones para cada uno de los compromisos en el anexo No.1 del Acuerdo de Gestión.
3		Subdirector Asuntos Comunales	Eduar David Martinez Segura	No se evidencio el registro de observaciones u oportunidades de mejora para los compromisos en el anexo No.1 del Acuerdo de Gestión.

ITEM	SUPERIOR JERÁRQUICO	CARGO GERENTE PÚBLICO	NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	REGISTRO DEL SEGUIMIENTO VIGENCIA 2022 (Observaciones del avance y oportunidad de mejora)
4		Subdirectora de Promoción de la Participación	Marcela Pérez Cárdenas	Se evidencio el registro de "N/A" para cada uno de los compromisos en el anexo No.1 del Acuerdo de Gestión.
5		Jefe Oficina Control Disciplinario Interno	Diana Marcela Zarabanda Suarez	Se evidencio el registro de "N/A" para cada uno de los compromisos en el anexo No.1 del Acuerdo de Gestión.
6		Jefe Oficina Jurídica	Paula Lorena Castañeda	Se evidencio el registro de "N/A" para cada uno de los compromisos en el anexo No.1 del Acuerdo de Gestión.
7	Subdirectora de Fortalecimiento de la Organización Social	Gerente de Mujer y Genero	Carolina Pérez Valderrama	Se evidencio el registro de observaciones para cada uno de los compromisos en el anexo No.1 del Acuerdo de Gestión.
8		Gerente de Etnias	David Jair Angulo Cabezas	Se evidencio el registro de observaciones para cada uno de los compromisos en el anexo No.1 del Acuerdo de Gestión.
9		Gerente de Juventud	David Leonardo Angulo Ramos	No se registró avance de la gestión o evidencias o acciones de mejora en formato "Acuerdo de Gestión".
10	Subdirectora de Promoción de la Participación	Gerente de Escuela de la Participación	Astrid Lorena Castañeda Peña	Se evidencio el registro de observaciones para cada uno de los compromisos en el anexo No.1 del Acuerdo de Gestión.

ITEM	SUPERIOR JERÁRQUICO	CARGO GERENTE PÚBLICO	NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	REGISTRO DEL SEGUIMIENTO VIGENCIA 2022 (Observaciones del avance y oportunidad de mejora)
11		Gerente de Instancias y Mecanismos de Participación	Marialejandra Esguerra Forero	Se evidencio el registro de observaciones para cada uno de los compromisos en el anexo No.1 del Acuerdo de Gestión.
12		Gerente de Proyectos	Luis Fernando Rincón Castañeda	Se evidencio el registro de observaciones para uno (1) de los tres (3) compromisos concertados en el anexo No.1 del Acuerdo de Gestión.

Fuente: Oficina de Control Interno

Una vez inspeccionados los Acuerdos de Gestión de los doce (12) gerentes públicos, en lo concerniente al registro del seguimiento en el apartado del formulario: “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” y adoptado por la entidad, se observó que en diez (10) de estos, se registraron observaciones o en otros casos N/A o ninguna; lo cual evidencia que se realizó el respectivo registro del seguimiento; es decir que del total el 83.33% realizó el seguimiento en el instrumento adoptado por la entidad para ese fin, lo cual evidencia el cumplimiento parcial a la metodología establecida.

Se evidenciaron debilidades en el registro del ejercicio de seguimiento semestral o anual, que radican en falta del registro de observaciones del avance y oportunidad de mejora en el formulario “Acuerdo de Gestión”, adoptado por la entidad, de dos (2) gerentes públicos (Subdirector de Asuntos Comunes y Gerente de Juventud), que corresponde al 16.67%.

### **Recomendación 3**

Implementar las acciones de control para que los resultados de los seguimientos semestrales a los acuerdos de gestión de los gerentes públicos de la entidad, queden debidamente registrados y documentados en la herramienta adoptada por la entidad 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 2022.**

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*

Tomando como base la lista de gerentes públicos establecidos por el Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal en el artículo 1 de la Resolución No. 048 de fecha 9 de febrero de 2023, se relacionan enseguida los Acuerdos de Gestión concertados y formalizados en la vigencia 2022 que fueron evaluados al finalizar el período de vigencia del Acuerdo de Gestión y aquellos gerentes que, por situaciones administrativas o renunciadas, debían ser evaluados, así:

**1. Gerentes Públicos evaluados por situaciones administrativas o renuncia.**

Periodo: Entre el 1 de junio de 2022 y el 31 de diciembre de 2022

Tabla 5: Fase de evaluación por situaciones administrativas o renuncia

ITEM	SUPERIOR JERÁRQUICO	CARGO GERENTE PÚBLICO	GERENTE PÚBLICO	FECHA DE EVALUACIÓN 2022	EVALUACIÓN %			
					ANEXO 1	ANEXO 2	5% ADICIONAL	ANEXO 3 FINAL
1	Director General	Subdirectora de Promoción de la Participación	Donka Atanassova Iakimova	22-08-22	100	0	5	105
2	Subdirectora de Fortalecimiento de la Organización Social	Gerente de Mujer y Genero	Diana Marcela Osorio Dávila	29-08-22	100	0	0	100
3			Carolina Pérez Valderrama	28-10-22	100	0	0	100
4		Gerente de Juventud	Oscar Leonel Oviedo Castillo	13-09-22	78	0	0	78
5	Subdirectora de Promoción de la Participación	Gerente de Instancias y Mecanismos de Participación	Lorena Castañeda	07-09-22	-	-	-	-

Fuente: Oficina de Control Interno

Una vez verificado el contenido de la herramienta de la evaluación de los cinco (5) gerentes evaluados por situaciones administrativas o renuncia, se evidenció cumplimiento del ejercicio de evaluación para los cinco (5) cargos referenciados en la

tabla anterior; no obstante se encontraron deficiencias en el uso de los formularios adoptados por la entidad, que a continuación se describen: 1) La evaluación de los compromisos gerenciales concertados de los cargos Subdirectora de Promoción de la Participación, Gerente de Mujer y Género (Diana Osorio) y Gerente de Instancias y Mecanismos de Participación, presentados en formato PDF, no anexaron los formularios: “Anexo 2 - Valoración de competencias” y “Anexo 3 - Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión” y establecidos en la Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del DAFP y 2)

En el “*Anexo 1: Concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales*”; correspondiente a la Gerente de Instancias y Mecanismos de Participación, en su momento, no se realizó la totalización de los resultados; apareciendo sin calificación final.

#### ***Recomendación 4***

Diligenciar en todos los casos los tres (3) anexos que hacen parte de la evaluación de los Acuerdos de Gestión: “*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*” y dejar evidencia documental en el expediente de cada historia laboral.

Implementar controles por parte del Proceso de Talento Humano para asegurarse que los resultados del ejercicio de evaluación de los gerentes públicos, tanto indicadores como demás aspectos, realizados por los superiores jerárquicos, sean registrados de manera correcta en el instrumento metodológico para tal fin.

## **2. Evaluación final Acuerdos de Gestión de la vigencia 2022**

Periodo: Corte a 31 de diciembre de 2022

El artículo 2.2.13.1.11 del Decreto 1083 de 2015 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”*

### *Seguimiento 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”*, los cuales fueron adoptados por la entidad y establecidos en la Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del DAFP. (Negrilla y subrayado fuera de texto)

Se consolido por parte de la Oficina de Control Interno los resultados obtenidos de la valoración de cada uno de los logros en el cumplimiento de los compromisos y resultados alcanzados por los gerentes públicos al finalizar el período de vigencia del Acuerdo de Gestión, revelando los siguientes resultados:

Tabla 6: Fase de Evaluación con corte a diciembre 31 de 2022

ITEM	SUPERIOR JERÁRQUICO	CARGO GERENTE PÚBLICO	GERENTE PÚBLICO	FECHA DE EVALUACIÓN 2022	EVALUACIÓN %			
					ANEXO 1	ANEXO 2	5% ADICIONAL	ANEXO 3 FINAL
1	Director General	Secretario General	Pablo Cesar Pacheco Rodríguez	00-02-23	80	20	5	105
2		Subdirectora de Fortalecimiento de la Organización Social	Ana María Almario Dreszer	10-04-23	80	20	5	105
3		Subdirector Asuntos Comunes	Eduar David Martínez Segura	21-02-23	80	20	5	105
4		Subdirectora de Promoción de la Participación	Marcela Pérez Cárdenas	21-02-23	80	20	0	100
5		Jefe de Oficina Jurídica	Paula Lorena Castañeda	21-02-23	80	20	0	100
6		Jefe de Oficina Control Disciplinario Interno	Diana Marcela Zarabanda Suarez	21-02-23	80	20	0	100
7	Subdirectora de Fortalecimiento de la Organización Social	Gerente de Mujer y Genero	Carolina Pérez Valderrama	31-10-22	80	20	0	100
8		Gerente de Etnias	David Jair Angulo Cabezas	10-02-23	80	20	0	100
9		Gerente de Juventud	David Leonardo Angulo Ramos	10-02-23	80	20	0	100

ITEM	SUPERIOR JERÁRQUICO	CARGO GERENTE PÚBLICO	GERENTE PÚBLICO	FECHA DE EVALUACIÓN 2022	EVALUACIÓN %			
					ANEXO 1	ANEXO 2	5% ADICIONAL	ANEXO 3 FINAL
10	Subdirectora de Promoción de la Participación	Gerente de Escuela de la Participación	Astrid Lorena Castañeda Peña	20-02-23	80	20	0	100
11		Gerente de Instancias y Mecanismos de Participación	Marialejandra Esguerra Forero	20-02-23	80	20	0	100
12		Gerente de Proyectos	Luis Fernando Rincón Castañeda	21-02-23	80	20	0	100

Fuente: Oficina de Control Interno

De acuerdo con lo ilustrado en la tabla anterior, se evidenció que la evaluación de once (11) gerentes públicos fueron realizadas antes del vencimiento de las fechas señaladas por la norma; cumpliendo con lo establecido en el artículo 2.2.13.1.11 del Decreto 1083 de 2015 y la Resolución No. 048 de fecha 9 de febrero de 2023 *“Por la cual se adopta el Sistema de Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos y los formatos”*.

De igual forma se evidenció incumplimiento del plazo para evaluar por parte del superior jerárquico a la exsubdirectora de Fortalecimiento de la Organización Social, contraviniendo lo contemplado en el artículo 2.2.13.1.11 del Decreto 1083 de 2015: *“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”*.

Se evidenció además que las evaluaciones finales de la vigencia 2022, correspondiente a los doce (12) gerentes públicos evaluados incorporaron: el porcentaje de cumplimiento del año, y el resultado final alcanzado.

Respecto a las evaluaciones finales de los doce (12) gerentes públicos evaluados en ejercicio de sus funciones, correspondientes a la vigencia 2022, se evidenció que 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 enmarcan 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 estos, ya que las evaluaciones presentan una calificación superior al 75%.

Finalmente 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.

En conclusión, la entidad cumplió parcialmente con el ejercicio de evaluación final con corte a 31 de diciembre de 2022 de los gerentes públicos con base a los Acuerdos de Gestión concertados para la vigencia 2022, registrando los resultados en el formulario de “Acuerdo de Gestión” código IDPAC-GTH-FT-12 - Versión: 02 de fecha 06/06/2019, aprobado dentro del Sistema Integrado de Gestión de la entidad, el cual hace parte del Sistema de Gestión del Reconocimiento de los Gerentes Públicos, adoptado en la entidad, mediante la Resolución interna 047 de fecha 22 de febrero de 2017, modificado por la Resolución 048 de febrero 9 de 2023;

### **Recomendación 5**

Implementar los controles necesarios para que todas las evaluaciones de los compromisos gerenciales de los “Acuerdos de Gestión” suscritos por los gerentes públicos del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal, se documenten en el instrumento de registro de resultados vigente, mediante el diligenciando estricto de todos los campos del formato en papel o digital, el cumplimiento de los protocolos de firma de las partes de intervienen y dentro de los plazos concedidos por la normatividad vigente.

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

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, sobre 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)”*. (Negrilla y subrayado fuera de texto)

De manera complementaria, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y el Departamento Administrativo del Servicio Civil, en el marco de sus competencias, emitieron lineamientos en relación con la permanencia y evaluación de los gerentes públicos en el Distrito Capital a través de la Circular Conjunta No. 003 de febrero 28 de 2023 y la Guía “*Gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital. (Etapa 1, 2 3 y 4)*” para establecer parámetros claros sobre las etapas de concertación y formalización, sobre retroalimentación y seguimiento, y posteriormente, acerca de la evaluación de los gerentes públicos del Distrito Capital.

En este orden de ideas, a partir del aprovechamiento de las tecnologías de la información y las comunicaciones, la fase de concertación de los Acuerdos de Gestión pasó del papel a la digitalización; por lo cual se estableció un periodo de transición hasta el 31 de marzo de 2023 para realizar el registro de los compromisos en el aplicativo SIDEAP y posteriormente realizar seguimiento y evaluación mediante el uso de este sistema.

A partir de este nuevo escenario la Oficina de Control Interno, efectuó la verificación del registro de los compromisos concertados entre los superiores jerárquicos y los gerentes públicos en el SIDEAP dentro del plazo establecido en la Circular Conjunta Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y el Departamento Administrativo del Servicio Civil No. 003 de febrero 28 de 2023.

*Evidencias:*

Formulario Único Acuerdo de Gestión de doce (12) Gerentes Públicos del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal.

Captura de pantalla del aplicativo SIDEAP – Módulo: Acuerdos de Gestión.

**Ilustración 1** Acuerdos de Gestión registrados en SIDEAP

Dependencia	Empleo Público	Grado	Naturaleza	Titular	Desempeñado Por	Estado	Consultar
▼ Dirección	050 DIRECTOR O GEREN	5	LIBRE NOMBRAMIENTO	Titular ALEXANDER REINA OTE	Titular ALEXANDER REINA OTE		Consultar
> Subdirección de Pi	084 SUBDIRECTOR O SU	4	LIBRE NOMBRAMIENTO	Titular MARCELA PEREZ CARDE	Titular MARCELA PEREZ CARDE	Concertación aprobada	Consultar
Oficina de Control	006 JEFE DE OFICINA	1	LIBRE NOMBRAMIENTO	Titular DIANA MARCELA ZARAE	Titular DIANA MARCELA ZARAE	Concertación aprobada	Consultar
Subdirección de A	084 SUBDIRECTOR O SU	3	LIBRE NOMBRAMIENTO	Titular EDUAR DAVID MARTINE	Titular EDUAR DAVID MARTINE	Concertación aprobada	Consultar
Oficina Asesora de	006 JEFE DE OFICINA	2	PERIODO FIJO	Titular PEDRO PABLO SALGUER	Titular PEDRO PABLO SALGUER		Consultar
Secretaría Genera	054 SECRETARIO GENEF	4	LIBRE NOMBRAMIENTO	Titular PABLO CESAR PACHECC	Titular PABLO CESAR PACHECC	Concertación aprobada	Consultar
Oficina Jurídica	006 JEFE DE OFICINA	3	LIBRE NOMBRAMIENTO	Titular PAULA LORENA CASTAÑ	Titular PAULA LORENA CASTAÑ	Concertación aprobada	Consultar
▼ Subdirección de F	084 SUBDIRECTOR O SU	3	LIBRE NOMBRAMIENTO	Titular LAURA MARCELA ACUÑ	Titular LAURA MARCELA ACUÑ	Concertación aprobada	Consultar
Gerencia de Mu	039 GERENTE	1	LIBRE NOMBRAMIENTO	Titular DIANA MARCELA ORTIZ	Titular DIANA MARCELA ORTIZ	Concertación aprobada	Consultar
Gerencia de Etr	039 GERENTE	1	LIBRE NOMBRAMIENTO	Titular DAVID JAIR ANGULO CA	Titular DAVID JAIR ANGULO CA	Concertación aprobada	Consultar
Gerencia de Juv	039 GERENTE	1	LIBRE NOMBRAMIENTO	Titular DAVID LEONARDO ANG	Titular DAVID LEONARDO ANG	Concertación aprobada	Consultar

Fuente. SIDEAP

*Seguimiento Oficina de Control Interno:*

De acuerdo con la lista de gerentes públicos establecidos por la entidad en el artículo 1 de la Resolución 048 de fecha 9 de febrero de 2023, se relacionan a continuación los acuerdos de gestión de la vigencia 2023 concertados y formalizados en el aplicativo SIDEAP.

Tabla 7: 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	Periodo 2023
2		Subdirectora de Fortalecimiento de la Organización Social	Laura Marcela Acuña Santamaria	03-02-23	31-03-23	Periodo 2023
3		Subdirector Asuntos Comunes	Eduar David Martínez Segura	08-07-21	31-03-23	Periodo 2023
4		Subdirectora de Promoción de la Participación	Marcela Pérez Cárdenas	16-08-22	31-03-23	Periodo 2023
5		Jefe Oficina Control Disciplinario Interno	Diana Marcela Zarabanda Suárez	07-09-22	30-03-23	Periodo 2023
6		Jefe Oficina Jurídica	Paula Lorena Castañeda Vásquez	07-09-22	31-03-23	Periodo 2023
7	Subdirectora de Fortalecimiento de la Organización Social	Gerente de Mujer y Género	Diana Marcela Ortiz Duque	25-01-23	10-04-23	Periodo 2023
8		Gerente de Etnias	David Jair Angulo Cabezas	08-01-21	11-04-23	Periodo 2023
9		Gerente de Juventud	David Leonardo Angulo Ramos	11-10-22	31-03-23	Periodo 2023

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	07-08-22	31-03-23	Periodo 2023
11		Gerente de Instancias y Mecanismos de Participación	Maríalejandra Esguerra Forero	11-10-22	31-03-23	Periodo 2023
12		Gerente de Proyectos	Luis Fernando Rincón Castañeda	31-01-20	31-03-23	Periodo 2023

Fuente: Oficina de Control Interno

Al verificar el ejercicio de concertación y formalización de compromisos gerenciales para la vigencia 2023, se observó que la entidad cumplió, acorde 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 evidencio que los compromisos gerenciales concertados en los doce (12) Acuerdos de Gestión formalizados con 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. (Etapa 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; no obstante que dos (2) gerentes concertaron después del plazo otorgado por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. en la circular conjunta 003 de febrero 28 de 2023 en el párrafo 8: “...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”.*

## **6. CONCLUSIONES**

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

La Entidad cumplió con la implementación del Sistema de Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos.

La Entidad cumplió y complemento 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 Concertación y Formalización - Vigencia 2022.

Respecto a la fase de Concertación y Formalización - Vigencia 2022, las conclusiones se encuentran documentadas en el informe de seguimiento emitido por la Oficina de Control Interno correspondiente a la vigencia 2022, el cual puede ser consultado en [https://www.participacionbogota.gov.co/sites/default/files/2022-07/informe\\_seguimiento\\_acuerdos\\_de\\_gestion.pdf](https://www.participacionbogota.gov.co/sites/default/files/2022-07/informe_seguimiento_acuerdos_de_gestion.pdf)).

Los acuerdos de gestión concertados y formalizados de en el segundo semestre de la vigencia 2022, fueron documentados y formalizados mediante el instrumento metodológico del Sistema de Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos, adoptado por la entidad.

- Fase de Seguimiento durante el segundo semestre - vigencia 2022.

Se efectuó de manera juiciosa el registro del seguimiento efectuado a los Acuerdos de Gestión suscritos con los gerentes públicos.

- Fase de Evaluación - Vigencia 2022

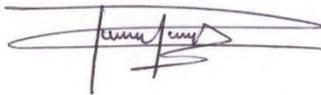
La entidad cumplió parcialmente con el ejercicio de evaluación final de los gerentes públicos con base a los Acuerdos de Gestión concertados para la vigencia 2022, registrando los resultados en el formulario de “Acuerdo de Gestión” código IDPAC-GTH-FT-12 - Versión: 02 de fecha 06/06/2019, aprobado dentro del Sistema Integrado de Gestión de la entidad presentando aspectos susceptibles de mejora relacionados con los plazos de evaluación y con el adecuado y completo registro en la herramienta dispuesta para tal fin.

- Fase de Concertación y Formalización - Vigencia 2023.

La entidad cumplió, con fase de Concertación y Formalización - Vigencia 2023, observando la normatividad aplicable.

Aprobado: 28/04/2023

Elaboró y verificó



**ENRIQUE ROMERO GARCIA**

Profesional Universitario 219-03

Revisó y aprobó



**PABLO SALGUERO LIZARAZO**

Jefe Oficina de Control Interno