



INFORME SEGUIMIENTO ACUERDOS DE GESTIÓN VIGENCIA 2023

Fecha del Informe 27 de mayo de 2024

OBJETIVO	Realizar la evaluación y seguimiento de la suscripción y cumplimiento de los Acuerdos de Gestión adquiridos por los gerentes públicos que hacen parte del Instituto Geográfico Agustín Codazzi.
ALCANCE	El desarrollo del ejercicio de evaluación y seguimiento, se realiza mediante análisis del avance de los Acuerdos de Gestión que se llevó a cabo para el segundo semestre de 2023.
CRITERIOS	<p>El presente informe consolida la gestión realizada por la Entidad para el cumplimiento de la siguiente normativa relacionada:</p> <ul style="list-style-type: none">• 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 demás normas reglamentarias.• Decreto 1227 de 2005 (Artículos 52) “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”.• Decreto Ley 770 de 2005 “Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004”.• Decreto 2489 de 2006 “Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de las instituciones pertenecientes a la Rama Ejecutiva y demás organismos y entidades públicas del Orden Nacional y se dictan otras disposiciones”.• Decreto 1474 de 2011 “Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública”.• 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.• Decreto 815 de 2018: “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”.• Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del Departamento Administrativo de la Función Pública emitida en enero 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.• Resolución 482 de 2020 “Por la cual se adopta la metodología de los Acuerdos de Gestión del Instituto Geográfico Agustín Codazzi – IGAC, como Sistema de Evaluación de Desempeño Laboral de los Gerentes Públicos”• Decreto 403 del 16 de marzo de 2020 “Por el cual se dictan normas para la correcta implementación del Acto Legislativo 04 de 2019 y el fortalecimiento del control fiscal”• Procedimiento concertación y evaluación acuerdos de gestión para los Gerentes Públicos, código PC-FGD-2022, versión 1.

RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

1. GLOSARIO

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 plasmar las competencias y compromisos de gestión establecidos para el nivel directivo. Se pacta para una vigencia anual, pero puede haber períodos inferiores dependiendo de las fechas de vinculación del respectivo gerente público e incluye la definición de indicadores a través de los cuales se evalúa el mismo.



INFORME SEGUIMIENTO ACUERDOS DE GESTIÓN VIGENCIA 2023

Compromisos gerenciales: Comprende las responsabilidades, obligaciones, programas o proyectos que el gerente público debe desarrollar para el cumplimiento efectivo de los objetivos de la Entidad. Deben ser claros, medibles, demostrables y concretos.

Concertación del acuerdo: Es la fase en la que el gerente público y el superior jerárquico efectúan un intercambio de expectativas personales y organizacionales; 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).

Formalización del acuerdo de gestión: Hace referencia a la firma que se debe plasmar por parte del superior jerárquico y el gerente público, en el formulario de concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales.

Gerentes públicos: De acuerdo con el Artículo 47 de la Ley 909 de 2004, son quienes desempeñan empleos públicos que conllevan el ejercicio de la responsabilidad directiva. Se exceptúan aquellos cuya nominación depende del Presidente de la República. Los empleos de naturaleza gerencial son de libre nombramiento y remoción y comportan responsabilidad por la gestión y por un conjunto de funciones cuyo ejercicio y resultados son posibles de ser medidos y evaluados.

Plan de Acción: Instrumento mediante el cual se programa y realiza seguimiento en una vigencia al cumplimiento de productos y actividades de cada una de las áreas y/o dependencias en pro de alcanzar indicadores estratégicos del Plan Estratégico Institucional PEI y los diferentes planes definidos para la entidad.

Subalternos: Aquellos servidores públicos de las plantas permanente y temporal a cargo del gerente público evaluador.

Superior jerárquico: Es el encargado de evaluar el cumplimiento de los productos, de identificar los aspectos que debe mejorar el gerente público y de retroalimentar su labor.

2. METODOLOGÍA

El presente seguimiento se efectuó mediante la verificación documental de las evidencias aportadas por la Subdirección de Talento Humano y Subdirección General, con respecto a los acuerdos de gestión de la vigencia 2023.

Se identifica la estructura organizacional de la entidad y Gerentes públicos quienes desempeñan empleos públicos que conllevan el ejercicio de la responsabilidad directiva de conformidad con el artículo 47 de la Ley 909 de 2004.

Es importante mencionar que, de acuerdo con la Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del Departamento Administrativo de la Función Pública en cuanto a la concertación, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión participan diferentes áreas de la siguiente manera:

Superior jerárquico es quien se encarga de concertar, firmar y hacer seguimiento a los compromisos adquiridos.

La Oficina Asesora de Planeación contribuye suministrando los documentos necesarios para que los compromisos se encuentren alineados con el Plan de Acción Anual, además de orientar el diseño de los indicadores de gestión.

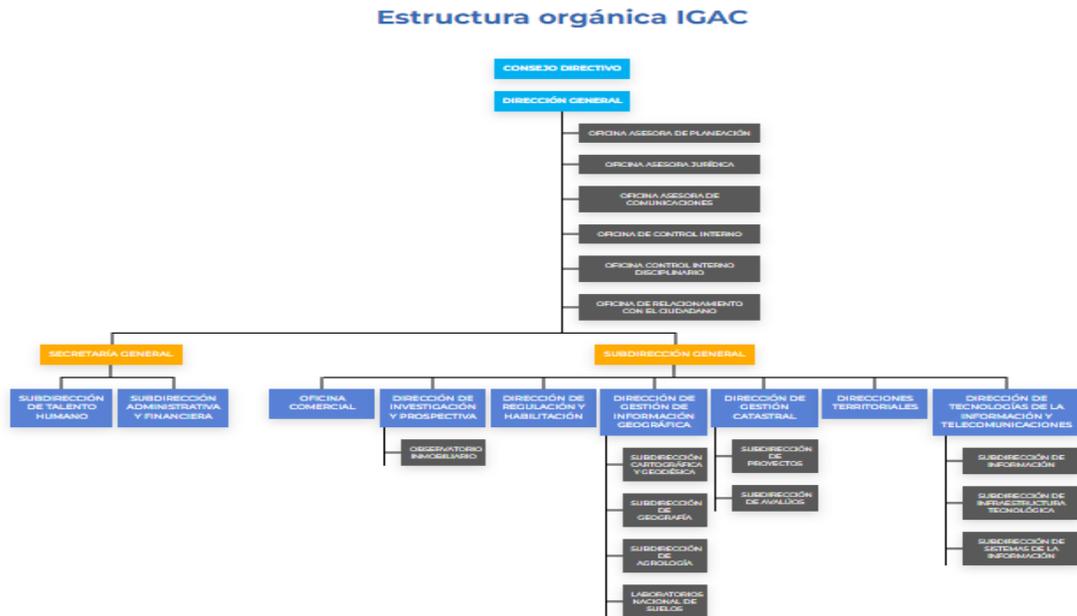
La Oficina de Control Interno debe suministrar los informes y documentos relacionados con las evaluaciones y seguimientos realizados a las metas relacionadas con el Acuerdo de Gestión.

La subdirección de Talento Humano debe aportar los instrumentos adoptados para la concertación y formalización de los acuerdos (no fueron suministrados en su totalidad).



INFORME SEGUIMIENTO ACUERDOS DE GESTIÓN VIGENCIA 2023

2.1. Estructura Orgánica



<https://www.igac.gov.co/transparencia-y-acceso-a-la-informacion-publica/informacion-de-la-entidad/estructura-organica-igac>

2.2. Empleos a evaluar

Gerentes públicos quienes desempeñan empleos públicos que conllevan el ejercicio de la responsabilidad directiva.

SUPERIOR JERÁRQUICO	ÁREA A LA QUE PERTENECE EL GERENTE público
Dirección General	Subdirector General
	Jefe de Oficina de Relación con el Ciudadano
	Secretario General
	Jefe Oficina de Control Interno Disciplinario
	Jefe de Oficina de Relación con el Ciudadano
	Jefe Oficina Comercial
	Dirección de Regulación y Habilitación
	Dirección de Gestión Geográfica
	Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicaciones
	Subdirección Administrativa Y Financiera
	Dirección Territorial Atlántico



INFORME SEGUIMIENTO ACUERDOS DE GESTIÓN VIGENCIA 2023

Subdirección General	Dirección Territorial Bolívar
	Dirección Territorial Boyacá
	Dirección Territorial Caldas
	Dirección Territorial Caquetá
	Dirección Territorial Casanare
	Dirección Territorial Cauca
	Dirección Territorial Cesar
	Dirección Territorial Córdoba
	Dirección Territorial Cundinamarca
	Dirección Territorial Guajira
	Dirección Territorial Huila
	Dirección Territorial Magdalena
	Dirección Territorial Meta
	Dirección Territorial Nariño
	Dirección Territorial Norte De Santander
	Dirección Territorial Quindío
	Dirección Territorial Risaralda
	Dirección Territorial Santander
	Dirección Territorial Sucre
Dirección Territorial Tolima	
Dirección Territorial Valle	
Secretaría General	Subdirección de Talento Humano
	Subdirección Administrativa y Financiera
Dirección de Investigación y Prospectiva	Jefe Oficina Observatorio Inmobiliario Catastral
Dirección de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Subdirección de Información
	Subdirección de Sistemas de Información
	Subdirección de Infraestructura Tecnológica
Dirección de Gestión de Información Geográfica	Subdirección de Cartografía y Geodesia
	Subdirección de Geografía
	Subdirección de Agrología



INFORME SEGUIMIENTO ACUERDOS DE GESTIÓN VIGENCIA 2023

Dirección de Gestión Catastral	Subdirección de Avalúos
	Subdirección de Proyectos
Subdirección de Agrología	Jefe de la Oficina del Laboratorio Nacional de Suelos

Fuente: Información suministrada por el proceso de Gestión Estratégica de Personas.

2.3. Periodos de evaluación y seguimiento

Mediante la Resolución 482 de 2020 “Por la cual se adopta la metodología de los Acuerdos de Gestión del Instituto Geográfico Agustín Codazzi–IGAC, como Sistema de Evaluación de Desempeño Laboral de los Gerentes Públicos” se tiene establecido en su artículo 8 los periodos de evaluación y seguimiento, tiempos de entrega así:

Artículo 8: PERIODOS Y TIEMPOS DE ENTREGA.- Para efectos de la evaluación de los Acuerdos de Gestión, se definen los siguientes periodos y fechas de evaluación:

Etapa		Periodo		Fecha de Seguimiento
Concertación		Anual	Del 01 de enero al 31 de diciembre	25 de febrero
Formalización		Anual		28 de febrero
Seguimiento	Evaluación Parcial 1	Semestral	Del 01 de enero al 30 de junio	15 de julio
	Evaluación Parcial 2	Semestral	Del 01 de julio al 31 de diciembre	30 de enero
Evaluación	Consolidación Final	Anual	Del 01 de enero al 31 de diciembre	15 de febrero
	Informe Final de Talento Humano	Anual	Del 01 de enero al 31 de diciembre	15 de marzo

Fuente: Información Resolución 482 de 2020 Instituto Geográfico Agustín Codazzi – IGAC.

2.4. 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”.¹

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”.²

Se corroboró que para llevar a cabo el ejercicio de concertación y formalización de la vigencia 2023, 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 los acuerdos de gestión fueron concertados y formalizados, por lo que referencia haber tenido en cuenta lo mencionado 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”.

EVALUACION POR DEPENDENCIAS IGAC – SUB DE TALENTO HUMANO

DEPENDENCIA	GERENTE PÚBLICO 2023	EMPLEO	CONCERTACION
SECRETARÍA GENERAL	MARTHA LUCIA PARRA GARCIA	SECRETARIO GENERAL DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA	SI
SUBDIRECCIÓN GENERAL	DIEGO FERNANDO CARRERO BARON	SUBDIRECTOR GENERAL DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA	SI



INFORME SEGUIMIENTO ACUERDOS DE GESTIÓN VIGENCIA 2023

DIRECCIÓN TERRITORIAL ATLANTICO	MONICA DEL SOCORRO ROSALES VISBAL	DIRECTOR TERRITORIAL	SI
DIRECCIÓN TERRITORIAL BOLIVAR	LUCIA ISABEL CORDERO SALGADO	DIRECTOR TERRITORIAL	SI
DIRECCIÓN TERRITORIAL BOYACÁ	MAURICIO ELADIO MEJIA NARANJO	DIRECTOR TERRITORIAL	SI
DIRECCIÓN TERRITORIAL CALDAS	ANGELICA MARIA VELEZ JARAMILLO	DIRECTOR TERRITORIAL	SI
DIRECCIÓN TERRITORIAL CAQUETÁ	CARLOS AUGUSTO RAMIREZ GIL	DIRECTOR TERRITORIAL	SI
DIRECCIÓN TERRITORIAL CASANARE	JORGE EDUARDO TORRES MANRIQUE	DIRECTOR TERRITORIAL	SI
DIRECCIÓN TERRITORIAL CAUCA	YOLANDA LUCIA MARTINEZ VALENCIA	DIRECTOR TERRITORIAL	SI
DIRECCIÓN TERRITORIAL CESAR	NOLIN HUMBERTO GONZALEZ CORTES	DIRECTOR TERRITORIAL	SI
DIRECCIÓN TERRITORIAL CORDOBA	CARMEN CECILIA COGOLLO ALTAMIRANDA	DIRECTOR TERRITORIAL	SI
DIRECCIÓN TERRITORIAL CUNDINAMARCA	LUIS ALEJANDRO GAMBOA RIAÑO	DIRECTOR TERRITORIAL	SI
DIRECCIÓN TERRITORIAL GUAJIRA	STIVINSON MIGUEL ROJAS ATENCIO	DIRECTOR TERRITORIAL	SI
DIRECCIÓN TERRITORIAL HUILA	LUZ ELENA CUCHIMBA LOSADA	DIRECTOR TERRITORIAL	SI
DIRECCIÓN TERRITORIAL MAGDALENA	MARIA GLADYS SILVA ROSERO	DIRECTOR TERRITORIAL	SI
DIRECCIÓN TERRITORIAL META	JAIRO ALEXIS FRIAS PEÑA	DIRECTOR TERRITORIAL	SI
DIRECCIÓN TERRITORIAL NARIÑO	EDGAR ROBERTO MORA GOMEZ	DIRECTOR TERRITORIAL	SI
DIRECCIÓN TERRITORIAL NORTE DE SANTANDER	OSCAR HERNANDO SANCHEZ ROA	DIRECTOR TERRITORIAL	SI
DIRECCIÓN TERRITORIAL QUINDIO	GLORIA INES ARISTIZABAL GARCIA	DIRECTOR TERRITORIAL	SI
DIRECCIÓN TERRITORIAL RISARALDA	RAUL YEPES CASTRILLON	DIRECTOR TERRITORIAL	SI
DIRECCIÓN TERRITORIAL SANTANDER	JORGE EDUARDO TORRES MANRIQUE	DIRECTOR TERRITORIAL	SI
DIRECCIÓN TERRITORIAL SUCRE	ARMANDO MANUEL ANAYA NARVAEZ	DIRECTOR TERRITORIAL	SI
DIRECCIÓN TERRITORIAL TOLIMA	HENRY QUIROGA VACA	DIRECTOR TERRITORIAL	SI
DIRECCIÓN TERRITORIAL VALLE	WILLIAM TELLES ARDILA	DIRECTOR TERRITORIAL	SI
DIRECCIÓN DE GESTIÓN CATASTRAL	LUISA CRISTINA BURBANO GUZMAN	DIRECTOR TÉCNICO	SI
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE INFORMACIÓN GEOGRÁFICA	ANDERSON PUENTES CARVAJAL	DIRECTOR TÉCNICO	SI
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y PROSPECTIVA	JOHAN ANDRES AVENDAÑO ARIAS	DIRECTOR TÉCNICO	SI
DIRECCIÓN DE REGULACIÓN Y HABILITACIÓN	ANDRES FELIPE GONZALEZ VESGA	DIRECTOR TÉCNICO	SI
DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	PERLA YADIRA ROJAS MARTINEZ	DIRECTOR TÉCNICO	SI
LABORATORIO NACIONAL DE SUELOS	MELISA LIS GUTIERREZ	JEFE DE OFICINA	SI
OBSERVATORIO INMOBILIARIO CATASTRAL	OSCAR ROMERO GUEVARA	JEFE DE OFICINA	NO
OFICINA COMERCIAL	SONIA CORDOBA ALVARADO	JEFE DE OFICINA	SI
OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	NATALIA ROJAS GONZALEZ	JEFE DE OFICINA	SI
OFICINA DE RELACIÓN CON EL CIUDADANO	MARIA ALEJANDRA FERREIRA HERNANDEZ	JEFE DE OFICINA	SI
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	CAMILA GUTIERREZ BARRAGAN	SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	SI



INFORME SEGUIMIENTO ACUERDOS DE GESTIÓN VIGENCIA 2023

SUBDIRECCIÓN CARTOGRÁFICA Y GEODÉSICA	CARLOS ANDRES FRANCO PRIETO	SUBDIRECTOR TÉCNICO	SI
SUBDIRECCIÓN DE AGROLOGÍA	RICARDO FABIAN SIACHOQUE BERNAL	SUBDIRECTOR TÉCNICO	SI
SUBDIRECCIÓN DE AVALÚOS	CARLOS EDUARDO RAMIREZ GOMEZ	SUBDIRECTOR TÉCNICO	NO
SUBDIRECCIÓN DE GEOGRAFÍA	MANUEL GUILLERMO BELTRAN QUECAN	SUBDIRECTOR TÉCNICO	SI
SUBDIRECCIÓN DE INFORMACIÓN	MARTHA IVETTE CHAPARRO DOMINGUEZ	SUBDIRECTOR TÉCNICO	NO
SUBDIRECCIÓN DE INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA	CRISTIAN JOSE PETRO PETRO	SUBDIRECTOR TÉCNICO	NO
SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	JOHN GUIBSSON GARCIA GUERRERO	SUBDIRECTOR TÉCNICO	SI
SUBDIRECCIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN	DIANA LUCIA SANCHEZ MORALES	SUBDIRECTOR TÉCNICO	NO
SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	GLORIA MARLEN BRAVO GUAQUETA	SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO	SI

Fuente: Información suministrada por el proceso de Gestión Estratégica de Personas.

De acuerdo con la información allegada por la Subdirección de Talento Humano-Proceso de Gestión Estratégica de Personas no se evidencia soporte de concertación de compromisos de los siguientes gerentes públicos: Oscar Romero Guevara del Observatorio Inmobiliario Catastral, y del exfuncionario Carlos Eduardo Ramírez Gómez de la Subdirección de Avalúos, así mismo se registra que de los 44 funcionarios responsables de realizar la concertación y formalización de los acuerdos de gestión, solo 42 de ellos la realizaron de conformidad a la Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del DAFP, lo que equivale al 95.44% de cumplimiento.

2.5. Fase de Seguimiento y Evaluación–vigencia 2023

De acuerdo con la información suministrada por la Subdirección de Talento Humano-Proceso de Gestión Estratégica de Personas, se allegan 42 evaluaciones realizadas por los jefes jerárquicos, y consolidada en el archivo “Informe consolidado de la vigencia 2023-Acuerdos de Gestión de Gerentes Públicos”, en la cual se describe el gerente público, cumplimiento al año de los compromisos, valoración competencias evaluado por el subalterno, valoración competencias evaluado por superior, la valoración total competencias y su cumplimiento final.

La Subdirección de Talento humano adopto para realizar la evaluación la “Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos Acuerdos de Gestión del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP” así:

“El cien por ciento (100%) del total de la evaluación del Acuerdo de Gestión se distribuirá de la siguiente manera:

Ochenta por ciento (80%) que corresponde a los compromisos gerenciales, el cual tendrá seguimientos semestrales y al final de la vigencia, la sumatoria arrojará el resultado para la evaluación. El veinte por ciento (20%) restante corresponde a la valoración de las competencias comunes y directivas, la cual se realizará una vez al final de cada vigencia.

De este veinte por ciento (20%), el sesenta por ciento (60%) corresponde a la valoración de las competencias por parte del superior jerárquico; el veinte por ciento (20%) de un par y el veinte por ciento (20%) restante será el resultado del promedio de la valoración de los subalternos

De la sumatoria de los dos resultados (compromisos gerenciales y valoración de las competencias comunes y directivas), se obtendrá una calificación enmarcada dentro de los siguientes rangos:

- a. Desempeño sobresaliente: de 101% a 105%*
- b. Desempeño satisfactorio: de 90% a 100%*
- c. Desempeño suficiente: del 76% al 89%”*



INFORME SEGUIMIENTO ACUERDOS DE GESTIÓN VIGENCIA 2023

Item	DEPENDENCIA	GERENTE PÚBLICO	CUMPLIMIENTO AÑO COMPROMISOS	VALORACION COMPETENCIAS ANEXO 3 SUBALTERNO	VALORACION COMPETENCIAS ANEXO 3 SUPERIOR	VALORACION TOTAL COMPETENCIAS	CUMPLIMIENTO FINAL
1	ATLANTICO	MONICA DEL SOCORRO ROSALES VISBAL	97%	1,2	3,5	4,7	96%
2	BOLIVAR	LUCIA ISABEL CORDERO SALGADO	100%	1,5	3,5	4,7	100%
3	BOYACÁ	MAURICIO ELADIO MEJIA NARANJO	98%	1,4	3,3	4,6	97%
4	CALDAS	ANGELICA MARIA VELEZ JARAMILLO	100%	1,5	3,5	5,0	100%
5	CAQUETA	CARLOS AUGUSTO RAMIREZ GIL	99%	1,5	3,5	5	99%
6	CASANARE	JORGE EDUARDO TORRES MANRIQUE	100%	1,2	3,4	4,6	99%
7	CAUCA	YOLANDA MARTINEZ	98%	1,2	3,5	4,7	97%
8	CESAR	NOLIN HUMBERTO GONZALEZ CORTES	100%	1,5	3,5	5,0	100%
9	CORDOBA	CARMEN CECILIA GOGOLLO ALTAMIRANDA	105%	1,5	3,5	5,0	104%
10	CUNDINAMARCA	LUIS ALEJANDRO GAMBOA RIAÑO	0%				0%
11	GUAJIRA	STIVINSON MIGUEL ROJAS ATENCIO	100%	1,5	3,5	5	100%
12	HUILA	LUZ HELENA CUCHIMBA	86%	1,4	3,5	4,9	89%
13	MAGDALENA	MARÍA GLADYS SILVA ROSERO	90%	1,5	3,5	5	92%
14	META	JAIRO ALEXIS FRIAS PEÑA	100%	1,5	3,5	5	104%
15	NARIÑO	EDGAR ROBERTO MORA GOMEZ	100%	1,5	3,5	5,0	100%
16	NORTE DE SANTANDER	OSCAR HERNANDO SANCHEZ ROA	100%	1,4	3,4	4,8	99%
17	QUINDIO	GLORIA INES ARISTIZABAL GARCIA	105%	1,2	3,5	4,7	103%
18	RISARALDA	RAUL YEPES CASTRILLON	100%	1,3	3,4	4,7	99%
19	SANTANDER	JORGE EDUARDO TORRES MANRIQUE	100%	1,5	3,5	5,0	100%
20	SUCRE	ARMANDO MANUEL ANAYA NARVAEZ	100%	1,5	3,5	5,0	100%
21	TOLIMA	HENRY QUIROGA VACCA	100%	1,4	3,5	4,9	100%
22	VALLE	WILLIAN TELLES ARDILA	100%	1,5	3,5	5,0	100%
23	OF.COMERCIAL	SONIA CÓRDOBA	96%	1,2	3,3	4,5	95%
24	DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	PERLA YADIRA ROJAS MARTÍNEZ	99,8%	0,9	3,2	4,1	96%
25	DIRECCIÓN DE GESTIÓN CATASTRAL	LUISA CRISTINA BURBANO GUZMÁN	100%	1,5	3,4	4,7	99%
26	DIRECCIÓN DE REGULACIÓN Y HABILITACIÓN	ANDRÉS FELIPE GONZÁLEZ VESGA	100%	1,5	3,5	5	100%
27	DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE INFORMACIÓN GEOGRÁFICA	ANDERSON PUENTES CARVAJAL	96%	1,1	3,3	4,4	94%
28	DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y PROSPECTIVA	JOHAN ANDRÉS AVENDAÑO	100%	1,5	3,5	5	100%
29	SUBDIRECCIÓN GENERAL	DIEGO FERNANDO CARRERO BARON	100%	1,5	3,5	5	100%
30	OFICINA DE RELACIÓN CON EL CIUDADANO	MARIA ALEJANDRA FERREIRA HERNANDE	100%	1,1	3,5	4,6	98%
31	SECRETARÍA GENERAL	MARTHA LUCIA PARRA GARCIA	100%	1,5	2,9	4,4	97%
32	OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	NATALIA ROJAS GONZALEZ	100%	3,5	1,2	4,7	99%
33	SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	GLORIA MARLEN BRAVO GUAQUETA	98%		1,3	4,8	97%
34	SUBDIRECCIÓN CARTOGRÁFICA Y GEODÉSICA	CARLOS ANDRES FRANCO PRIETO	78%	1,7	3,5	4,2	80%
35	SUBDIRECCIÓN DE GEOGRAFÍA	MANUEL GUILLERMO BELTRAN QUECAN	100%	1	2,9	3,9	96%
36	SUBDIRECCIÓN DE AGROLOGÍA	RICARDO FABIAN SACHOQUE BERNAL	100%	1,5	2,9	4,4	97%
37	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	JOHN GUIBSSON GARCIA GUERRERO	100%	1,5	3,5	5	100%



INFORME SEGUIMIENTO ACUERDOS DE GESTIÓN VIGENCIA 2023

38	LABORATORIO NACIONAL DE SUELOS	MELISA LIS GUTIERREZ	94%	1,5	3,5	5	100%
39	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	CAMILA GUTIERREZ BARRAGAN	95%	1,4	3,5	5	96%
40	SUBDIRECCIÓN DE INFORMACIÓN	MARTHA IVETTE CHAPARRO DOMINGUEZ	46%	1,4	2,4	3,8	51%
41	SUBDIRECCIÓN DE INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA	CRISTIAN JOSE PETRO PETRO	99%	1,5	1,5	4,7	98%
42	SUBDIRECCIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN	DIANA LUCIA SANCHEZ MORALES	77%	2,8	1,3	4,1	78%
TOTAL			94%	1,41	3,11	4,61	94%

Fuente: Información suministrada por el proceso de Gestión Estratégica de Personas.

De acuerdo con la información suministrada por la Subdirección de Talento Humano-Proceso de Gestión Estratégica de Personas y remitidas en archivos Excel o PDF de las 42 evaluaciones realizadas se evidencia que, hay un promedio de calificaciones globales de los Gerentes Públicos del DAFP lo que equivale al 94% de cumplimiento final.

Así mismo, la información reporta identifica que los funcionarios Jairo Alexis Frías Peña y Carmen Cecilia Cogollo Altamiranda directores territoriales obtuvieron una calificación del 104% y que la señora exfuncionaria Martha Ivette Chaparro Domínguez con el 51% obtuvo la menor calificación.

Para la Territorial Cundinamarca, no fue posible validar el respectivo seguimiento, dado que en el reporte presentado por la Subdirección de Talento Humano-Proceso de Gestión Estratégica de Personas no se contabilizo a esta territorial.

La información suministrada no permitió evidenciar cómo se realizó el proceso de valoración competencias de los subalterno y superior jerárquico.

Nota: Se aclara que la Subdirección de Talento Humano solo reporto 27 evaluaciones que no permiten de manera objetiva validar el ejercicio, y mediante correos electrónicos posteriores allegaron otro grupo de 15 evaluaciones, este inconveniente da como resultado la limitación del análisis en el proceso de evaluación.

2.6. Evaluación y Seguimiento OCI - Direcciones Territoriales

GERENTES PUBLICOS EVALUADOS OCI -DIRECCIONES TERRITORIALES				
Item	DEPENDENCIA	GERENTE PÚBLICO	% Reportado por La Subdirección de Talento Humano	% Evaluación OCI 2023
1	DIRECCION TERRITORIAL ATLANTICO	MONICA DEL SOCORRO ROSALES VISBAL	97%	90,28%
2	DIRECCION TERRITORIAL BOLIVAR	LUCIA ISABEL CORDERO SALGADO	100%	94,29%
3	DIRECCION TERRITORIAL BOYACÁ	MAURICIO ELADIO MEJIA NARANJO	98%	91,48%
4	DIRECCION TERRITORIAL CALDAS	ANGELICA MARIA VELEZ JARAMILLO	100%	99,46%
5	DIRECCION TERRITORIAL CAQUETA	CARLOS AUGUSTO RAMIREZ GIL	99%	100,00%
6	DIRECCION TERRITORIAL CASANARE	JORGE EDUARDO TORRES MANRIQUE	100%	95,00%
7	DIRECCION TERRITORIAL CAUCA	YOLANDA MARTINEZ	98%	88,00%
8	DIRECCION TERRITORIAL CESAR	NOLIN HUMBERTO GONZALEZ CORTES	100%	98,60%
9	DIRECCION TERRITORIAL CORDOBA	CARMEN CECILIA COGOLLO ALTAMIRANDA	105%	94,88%
10	DIRECCION TERRITORIALCUNDINAMARCA	LUIS ALEJANDRO GAMBOA RIAÑO	0%	85,10%
11	DIRECCION TERRITORIAL GUAJIRA	STIVINSON MIGUEL ROJAS ATENCIO	100%	99,48%
12	DIRECCION TERRITORIAL HUILA	LUZ HELENA CUCHIMBA	86%	98,83%
13	DIRECCION TERRITORIAL MAGDALENA	MARÍA GLADYS SILVA ROSERO	90%	75,97%
14	DIRECCION TERRITORIAL META	JAIRO ALEXIS FRIAS PEÑA	100%	91,37%
15	DIRECCION TERRITORIAL NARIÑO	EDGAR ROBERTO MORA GOMEZ	100%	94,58%
16	DIRECCION TERRITORIAL NORTE DE SANTANDER	OSCAR HERNANDO SANCHEZ ROA	100%	100,00%



INFORME SEGUIMIENTO ACUERDOS DE GESTIÓN VIGENCIA 2023

17	DIRECCION TERRITORIALQUINDIO	GLORIA INES ARISTIZABAL GARCIA	105%	99,29%
18	DIRECCION TERRITORIALRISARALDA	RAUL YEPES CASTRILLON	100%	100,00%
19	DIRECCION TERRITORIAL SANTANDER	JORGE EDUARDO TORRES MANRIQUE	100%	94,29%
20	DIRECCION TERRITORIAL SUCRE	ARMANDO MANUEL ANAYA NARVAEZ	100%	91,62%
21	DIRECCION TERRITORIAL TOLIMA	HENRY QUIROGA VACCA	100%	90,51%
22	DIRECCION TERRITORIALVALLE	WILLIAN TELLES ARDILA	100%	99,02%
TOTAL			94%	94%

Fuente: Información suministrada por el proceso de Gestión Estratégica de Persona y Oficina de Control Interno

Para las direcciones Territoriales se evidencia que el plan de acción se encuentra relacionado con los acuerdos de gestión de los gerentes públicos, lo que permite realizar una evaluación y validar el respectivo seguimiento, dado que con la herramienta Planigac realizados en la misma plataforma, y como también los diferentes reportes remitidos por las dependencias se logra analizar los soportes y las respectivas evidencias que dan cuenta del avance de los compromisos.

Para las direcciones territoriales las evidencias suministradas y revisadas, es necesario ajustar lo descrito en algunos compromisos con relación a los indicadores de medición, los productos y evidencias generadas debido a que, se presentan confusiones en el momento de reportar y valorar los avances obtenidos producto del desarrollo de las actividades en la herramienta de Planigac creada para el seguimiento, por la oficina asesora de planeación.

Se deja claro que, se evalúa el cumplimiento de la dirección Territorial Casanare, pero al encontrarse esta con un funcionario en encargo del director (Jorge Eduardo Torres Manrique), director en propiedad de la dirección Territorial Santander, para la oficina de control interno esta evaluación corresponderá a la de la dependencia titular cuya calificación es del 94.29%.

Se valora que los siguientes Gerentes Públicos: Carlos Augusto Ramírez Gil-Director Territorial Caquetá, Oscar Hernando Sánchez Roa-Director Territorial Norte de Santander y Raúl Yepes Castrillón-Director Territorial Risaralda en la evaluación realizada por el grupo auditor de la oficina de control interno evidencian que cumplieron sus metas con una calificación del 100% de la vigencia 2023.

La Dirección Territorial Magdalena en cabeza de la funcionaria María Gladys Silva Rosero, con una calificación de 75,97%, en la evaluación de la Oficina de Control Interno es la que tiene la menor calificación en razón a que, en la mayoría de las actividades planteadas no logro cumplir con las metas asignadas.

En la evaluación realizada es importante recalcar que las metas planteadas en plan de acción anual se realizaron unas modificaciones o ajustes en el tercer trimestre, pero para los acuerdos suscriptos por algunas dependencias públicas esa modificación no se evidenció en el acuerdo de gestión concertados.

2.7. Evaluación y Seguimiento OCI – DEPENDENCIAS SEDE CENTRAL

GERENTES PUBLICOS EVALUADOS OCI -SEDE CENTRAL				
Item	DEPENDENCIA	GERENTE PÚBLICO	% Reportado por La Subdirección de Talento Humano	% Evaluación OCI 2023
1	OF.COMERCIAL	SONIA CÓRDOBA	96%	66,67%
2	SUBDIRECCIÓN CARTOGRÁFICA Y GEODÉSICA	CARLOS ANDRES FRANCO PRIETO	78%	67,88%
3	DIRECCIÓN DE GESTIÓN CATASTRAL	LUISA CRISTINA BURBANO GUZMÁN	100%	90,91%
4	LABORATORIO NACIONAL DE SUELOS	MELISA LIS GUTIERREZ	94%	91,67%
5	DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE INFORMACIÓN GEOGRÁFICA	ANDERSON PUENTES CARVAJAL	96%	95,61%



INFORME SEGUIMIENTO ACUERDOS DE GESTIÓN VIGENCIA 2023

6	OFICINA DE RELACIÓN CON EL CIUDADANO	MARIA ALEJANDRA FERREIRA HERNANDE	100%	96,82%
7	SUBDIRECCIÓN DE GEOGRAFÍA	MANUEL GUILLERMO BELTRAN QUECAN	100%	99,00%
8	DIRECCIÓN DE REGULACIÓN Y HABILITACIÓN	ANDRÉS FELIPE GONZÁLEZ VESGA	100%	100,00%
9	DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y PROSPECTIVA	JOHAN ANDRÉS AVENDAÑO	100%	100,00%
10	OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	NATALIA ROJAS GONZALEZ	100%	100,00%
11	SUBDIRECCIÓN DE AGROLOGÍA	RICARDO FABIAN SIACHOQUE BERNAL	100%	100,00%
TOTAL			97%	92%

Fuente: Información suministrada por el Oficina de Control Interno.

La Oficina de Control Interno no realizó la evaluación y el seguimiento de los siguientes gerentes públicos: Oscar Romero Guevara del Observatorio Inmobiliario Catastral, y del exfuncionario Carlos Eduardo Ramírez Gómez de la Subdirección de Avalúos, ya que no reportaron evidencias de concertación de compromisos, ni la evaluación del jefe inmediato.

De los gerentes reportados: Andrés Felipe González Vesga, Johan Andrés Avendaño, Natalia Rojas González y Ricardo Fabián Siachoque Bernal, la evaluación realizada por el grupo auditor de la Oficina de Control Interno ha evidenciado que cumplieron sus metas con una calificación del 100% de la vigencia 2023.

GERENTES PUBLICOS SEDE CENTRAL - SIN EVALUACION OCI				
Item	DEPENDENCIA	GERENTE PÚBLICO	% Reportado por La Subdirección de Talento Humano	% Evaluación OCI 2023
1	DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFOR- Y COMUNI	PERLA YADIRA ROJAS MARTÍNEZ	99,8%	0,00%
2	SUBDIRECCIÓN GENERAL	DIEGO FERNANDO CARRERO BARON	100%	0,00%
3	SECRETARÍA GENERAL	MARTHA LUCIA PARRA GARCIA	100%	0,00%
4	SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	GLORIA MARLEN BRAVO GUAQUETA	98%	0,00%
5	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	JOHN GUIBSSON GARCIA GUERRERO	100%	0,00%
6	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	CAMILA GUTIERREZ BARRAGAN	95%	0,00%
7	SUBDIRECCIÓN DE INFORMACIÓN	MARTHA IVETTE CHAPARRO DOMINGUEZ	46%	0,00%
8	SUBDIRECCIÓN DE INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA	CRISTIAN JOSE PETRO PETRO	99%	0,00%
9	SUBDIRECCIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN	DIANA LUCIA SANCHEZ MORALES	77%	0,00%

Fuente: Información suministrada por el Oficina de Control Interno.

De conformidad con la evaluación realizada por el equipo de la Oficina de Control Interno, se puede observar que no se logró evaluar a todos los gerentes públicos de la sede central, debido a que las evidencias aportadas y revisadas no permiten de una manera objetiva validar cada una de las actividades planteadas en su acuerdo de gestión. Es de precisar que las evidencias revisadas corresponden al segundo semestre y periodo anual 2023.

Es de aclarar que se reciben las evaluaciones realizadas por cada uno de los superiores jerárquicos en los formatos establecidos por la función pública y la Subdirección de Talento Humano, pero el equipo auditor en algunas dependencias (cuadro anterior) no pudo realizar la evaluación debido a la falta de soportes.

Para próximos ejercicios de concertación, se sugiere tener en cuenta lo dispuesto en la "Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del Departamento Administrativo de la Función Pública" donde se menciona: "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)". Lo anterior, teniendo en cuenta que los compromisos



INFORME SEGUIMIENTO ACUERDOS DE GESTIÓN VIGENCIA 2023

de los acuerdos de gestión están directamente relacionados con el plan de acción, sin que sea clara su articulación con los demás planes de la entidad especialmente para las dependencias de la sede central.

Para los gerentes públicos que se retiraron como son los exfuncionarios: Martha Ivette Chaparro Domínguez, Diana Lucia Sánchez Morales, la Subdirección de Talento Humano debe tener presente el formato de evaluación junto con su informe final, ya que deben dejar copia del seguimiento a la concertación y evaluación de acuerdos de gestión.

Para el equipo auditor es importante que la Subdirección de Talento Humano desde el inicio del ejercicio y a fin de ejercer un control mayor al proceso de evaluación y seguimiento tenga previsto un repositorio de evidencia para cada uno de los gerentes públicos, el cual podrá ser utilizado por el jefe jerárquico, evaluador, la subdirección mencionada y proporcionaría unos insumos más idóneos para la realización de la evaluación de la Oficina De Control Interno.

La Subdirección de Talento Humano mediante memorando radicado 31000STH-2024-000466 informa: *“La Subdirección de Talento Humano una vez cuente con la información completa procederá a elaborar el informe consolidado de los resultados de las evaluaciones de acuerdo de gestión, en cumplimiento del artículo 3 numeral 5 responsabilidades de talento humano de la resolución 482 del 2020”* para la fecha de publicación este informe se evidencia que no se ha allegado a la oficina de control interno y no se logró tener como insumo para realizar el mismo.

Lo anterior, podría generar un incumplimiento al artículo 151 *“Deber de entrega la información para el ejercicio de las funciones de la unidad u oficina de control interno”* del Decreto 403 de 2020, el cual señala *“Los servidores responsables de la información requerida por la unidad u oficina de control interno deberán facilitar el acceso y el suministro de información confiable y oportuna para el debido ejercicio de sus funciones (...)”*

CONCLUSIONES

- Se observó que de los Acuerdos de Gestión existentes lograron el 95.44%, confirmando que se tuvo en cuenta lo mencionado 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”*.
- En el seguimiento realizado no se observa el cumplimiento de lo relacionado en la Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del DAFP donde se menciona: *“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)”*. Debido a que, en algunas dependencias de la Sede Central en su plan de acción anual no se evidencia articulado con las actividades concertadas con el gerente público.
- Se evidenció que para la mayoría de las direcciones territoriales los soportes de ejecución están asociados a lo dispuesto al Plan de Acción Anual de la entidad en la herramienta Planigac. Sin embargo, es necesario que la información que da cuenta del avance y cumplimiento de los compromisos y actividades pactadas pueda estar incluida en una herramienta o repositorio diferente y con uso exclusivo para este fin.
- En algunos casos se observó que las evidencias de soporte coincidían con el indicador establecido y no toman en cuenta las diferentes actividades que lo conforman, o los documentos allegados no corresponden a la actividad realizada, lo que dificultó la revisión de los correspondientes soportes.
- Se realizaron las evaluaciones de las competencias comunes y directivas, de acuerdo con la información remitida por la Subdirección de Talento Humano, pero no se pudo evidenciar como se realizó este proceso de constatar, la que debe realizar el par y el subalterno.
- Para el ejercicio de seguimiento no fue aportada la totalidad de información solicitada coloquemos aquí lo que no enviaron por la Oficina de Control Interno, lo que no permitió evaluar el 100% de los acuerdos de gestión.



INFORME SEGUIMIENTO ACUERDOS DE GESTIÓN VIGENCIA 2023

RECOMENDACIONES

- Establecer medidas, términos y plazos para la firma de los Acuerdos de Gestión de Gerentes públicos, de acuerdo con los tiempos que estipula la ley, con el fin de brindar información acerca del desarrollo de la gestión institucional, ya que a través de sus resultados se establecen e identifican las estrategias y oportunidades de mejora para los planes, programas y proyectos establecidos al inicio de cada vigencia.
- Continuar la concertación de los Acuerdos de Gestión ya que es importante tener en cuenta los tiempos mencionados 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”.
- Tener en cuenta para los próximos ejercicios de concertación de Acuerdos de Gerentes que es importante tener en cuenta: lo mencionado en la guía “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).”
- Diseñar e implementar una herramienta para el cargue de soportes en donde se incluyan avances de la gestión realizada no solo vinculada con el Plan de Acción, de modo que se genere un repositorio de información de las evidencias entregadas por los gerentes públicos que dan cuenta de la ejecución de los compromisos pactados.
- Realizar una correlación de las evidencias, productos, metas e indicadores de los compromisos concertados con el propósito de que las evidencias suministradas producto de la ejecución guarden absoluta coherencia con lo establecido en los Acuerdos de Gestión especialmente para las dependencias de la sede central.
- Establecer un responsable desde la Subdirección de Talento Humano que lidere la aplicación del instrumento definido para la valoración de las competencias comunes y directivas, así como la salvaguarda y custodia de la información generada al respecto.
- Se recomienda realizar los respectivos informes planteados en la resolución 482 de 2020, afín de que se lleve un control sobre los plazos sugeridos en la Guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial de la Función Pública, lo que permitirá generar alertas oportunas a la Dirección General sobre incumplimientos presentados en cuanto a la concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación anual de los acuerdos de gestión.
- se recomienda incluir en el plan de capacitación algunas charlas, talleres y/o socializaciones con los gerentes públicos con el fin de implementar de forma más articulada el procedimiento Concertación y Evaluación de Acuerdos de Gestión para los Gerentes Públicos –PC-FGD-03.
- Es importante generar un instrumento para la valoración de las competencias comunes y directivas, articular los esfuerzos entre los superiores jerárquicos, secretaría general y el equipo de la Subdirección de Talento Humano, para la selección de los pares y subalternos que llevarían a cabo esta evaluación, y dar cumplimiento a los tiempos mencionados en el procedimiento para realizar la actividad.
- Llegado el caso, al retirarse los gerentes públicos de la entidad, deberán entregar el empleo junto con un informe final dejando copia del seguimiento de la concertación y evaluación de acuerdos de gestión.
- Allegar a la Oficina de Control Interno de forma oportuna y en los tiempos establecidos, las evidencias y el respectivo informe mencionado en la Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del DAFP, dando cuenta de lo establecido en el artículo 151 del Decreto 403 de 2020, el cual señala: “Deber de entregar información para el ejercicio de las funciones de la unidad u oficina de control interno. Los servidores responsables de la información requerida por la unidad u oficina de control interno deberán facilitar el acceso y el suministro de información confiable y oportuna para el debido ejercicio de sus funciones, salvo las excepciones establecidas en la ley. Los requerimientos de información deberán hacerse con la debida anticipación afín de garantizar la oportunidad y completitud de la misma. El incumplimiento reiterado al suministro de la información solicitada por la unidad u oficina de control interno dará lugar a las respectivas investigaciones disciplinarias por la autoridad competente”.



**INFORME SEGUIMIENTO ACUERDOS DE GESTIÓN
VIGENCIA 2023**

Firma

ESPERANZA GARZÓN BERMÚDEZ

Jefe Oficina de Control Interno (E)

Proyectó: *Rosemberg Sanabria Vargas Profesional Especializado – Iván Leonardo Ramos Tocarruncho – Profesional Contratista OCI*
Revisó: *Esperanza Garzón Bermúdez – Jefe Oficina de Control Interno (e)*