

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20241200109843 Fecha: 28-06-2024 Pág. 1 de 49
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	

INFORMACIÓN GENERAL

- **Proceso, procedimiento o actividad evaluada:** Informe de seguimiento cumplimiento Ley 909 de 2004, Directiva 015 de 2022 y demás normativa relacionada con la meritocracia y el empleo público
- **Responsable del proceso, procedimiento o actividad evaluada:** Subdirección de Gestión Corporativa – Proceso Gestión del Talento Humano
- **Objetivo:** Evaluar el cumplimiento de la Ley 909 de 2004, Directiva 015 de 2022 y demás normativa relacionada con la meritocracia y el empleo público, durante el proceso de provisión de empleos de acuerdo con el alcance, así como, la evaluación del desempeño.
- **Alcance:** Del 01 de mayo de 2023 al 30 de abril de 2024
- **Criterios:**
 - Constitución Política de Colombia artículos 40 y 122.
 - Ley 581 de 2000 “Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones”.
 - Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.
 - Ley 1960 de 2019 “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.
 - Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
 - Decreto 2011 de 2017 “Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público”
 - Decreto 2365 de 2019 “Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público”
 - Decreto 498 de 2020 “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20241200109843 Fecha: 28-06-2024 Pág. 2 de 49
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	

- Circular 010 de 2020 CNSC “Colaboración interinstitucional y armónica en el apoyo de la Vigilancia al cumplimiento de las normas de Carrera Administrativa”.
 - Directiva 015 de 2022 PGN “Obligaciones relacionadas con el fortalecimiento de la meritocracia, del empleo y de la función pública en el Estado colombiano”.
 - Circular 011 de 2020 CNSC “Requisitos y documentos para solicitar las anotaciones de inscripción, actualización, comisión, cancelación, correcciones e inclusiones en el Registro Público de Carrera Administrativa”.
 - Circular 012 de 2020 CNSC “Instrucciones para el registro y/o la actualización de la Oferta Pública de Empleos de Carrera en SIMO”.
 - Acuerdo No. CNSC - 20181000006176 de 2018 “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.”
 - Circular Conjunta No. 003 del 28 de febrero de 2023, emitida por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital DASCD.
 - Circular Externa del 01 de agosto de 2023, emitida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.
 - Guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial, versión 3 de marzo de 2022, emitida por la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública.
 - Procedimiento Planes de Mejoramiento V.06 del 31 de mayo de 2022.
- **Pruebas de auditoría:** No aplica.
 - **Equipo evaluador:** Angie Paola Triana Montañez y Eleana Marcela Páez Urrego.
 - **Fecha de ejecución del seguimiento o la evaluación:** No aplica.
 - **Insumos:** Los resultados, se fundamentan en la información entregada por la Subdirección de Gestión Corporativa mediante oficios 20245200082993 y 20245200103793 del 20 de mayo y 18 de junio de 2024, así como, la verificación realizada en la OPEC, SIDEAP, EDL y página Web de la Entidad.
 - **Limitaciones al seguimiento o evaluación:** Esta Asesoría no tuvo acceso a evidencia directamente descargada o consultada en el sistema SIDEAP con respecto al tema de seguimiento y evaluación de acuerdos de gestión debido a que, de acuerdo con lo señalado por la dependencia de Talento Humano, solo el Director tiene acceso a la esta información y el sistema no permite su descarga. De igual forma, en el documento de

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20241200109843 Fecha: 28-06-2024 Pág. 3 de 49
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	

consolidación de resultados allegado no se incluía información sobre la fecha de las evaluaciones, por lo que no fue posible corroborar la oportunidad de estas.

Por otra parte, esta Asesoría no tuvo acceso a información sobre la actualización de declaraciones en SIGEP ya que, de acuerdo con la información proporcionada por la dependencia de Talento Humano, la entidad no cuenta con un usuario en este sistema que permita generar reportes y realizar los respectivos seguimientos.

RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN Y/O SEGUIMIENTO

Hallazgos

- Fortalezas evidenciadas:

No.	Descripción Fortaleza
1	El compromiso de los servidores de la Subdirección de Gestión Corporativa y su buena disposición para la entrega de la información.

- Observaciones:

No.	Descripción Observación
1	<p><i>Informes de la Comisión de Personal</i></p> <p>No se evidencia la oportunidad en el envío de los informes de la Comisión de Personal de la entidad a la Comisión Nacional del Servicio Civil, lo cuales deben enviarse trimestralmente de acuerdo con lo establecido en el numeral 3 del artículo 16 de la Ley 909 de 2004. A la fecha, 28 de junio de 2023, no se presenta evidencia de la elaboración ni del envío del informe correspondiente al primer trimestre de 2024.</p> <p>De igual forma, se señala que los informes de 2023 presentados no se encuentran firmados.</p>
2	<p><i>Registro Público de Carrera Administrativa</i></p> <p>Para el caso de Registro Público de Carrera Administrativa - RCPA, se observa que de acuerdo con el artículo 2.2.7.3 del Decreto 1083 de 2015, el término para solicitar la inscripción en el RCPA es de quince (15) días hábiles a partir de la ocurrencia de la novedad, en este caso, sería una vez se evalúe el período de prueba.</p> <p>Se evidencia solicitud de inscripción en el RCPA el 10 de mayo de 2024 de uno de los funcionarios que superó el período de prueba, de acuerdo con</p>

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20241200109843 Fecha: 28-06-2024 Pág. 4 de 49
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	

No.	Descripción Observación
	<p>evaluación realizada el 9 de abril de 2024, observando que se realizó por fuera de los términos establecidos. Los demás funcionarios no finalizaron período de prueba dentro del alcance del seguimiento.</p>
3	<p><i>Evaluación del desempeño laboral</i></p> <p>Con respecto a los siguientes casos, se evidencia el incumplimiento del artículo 5° del Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en tanto, las evaluaciones parciales eventuales no se realizaron dentro de los diez días hábiles siguientes, contados a partir del momento en que se presentó la situación que las originaba:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Código SIDEAP 32695. Ficha manual de funciones PR-222-03-01. ▪ Código SIDEAP 35845. Ficha manual de funciones PR-219-01-09. <p>Para el caso del empleo identificado con el código SIDEAP 32695 y ficha manual de funciones PR-222-03-01, la evaluación anual se generó para el periodo entre el 01 de febrero de 2023 y el 22 de noviembre de 2023. Lo anterior incumple el artículo 8° del Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, que establece que la calificación definitiva del periodo anual comprende el período entre el 1 de febrero y el 31 de enero del año siguiente.</p> <p>Por otra parte, en los siguientes casos no se registró un motivo o el motivo registrado no corresponde con la evaluación realizada:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Código SIDEAP 35875. Ficha manual de funciones PR-222-03-11 – Evaluación parcial eventual para el periodo comprendido entre el 27 de septiembre de 2023 y el 31 de enero de 2024. ▪ Código SIDEAP 35841. Ficha manual de funciones PR-219-01-05 – Evaluación parcial eventual para el periodo comprendido entre el 27 de septiembre de 2023 y el 31 de enero de 2024. ▪ Código SIDEAP 35847. Ficha manual de funciones PR-219-01-09 – Evaluación del periodo de prueba. ▪ Código SIDEAP 30569. Ficha manual de funciones AS-407-06-01 – Evaluación parcial eventual para el periodo comprendido entre el 05 de diciembre y el 31 de enero de 2024.
4	<p><i>Suscripción de acuerdos de gestión</i></p> <p>En la concertación de acuerdos de gestión 2024-2025, con respecto a los siguientes casos, se identifican compromisos gerenciales en los cuales no se señala directamente la cantidad esperada, o cuyos indicadores no son totalmente claros o no atienden a la definición de indicador como una representación cuantitativa en número o porcentaje que debe ser verificable</p>

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20241200109843 Fecha: 28-06-2024 Pág. 5 de 49
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	

No.	Descripción Observación
	<p>objetivamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Código SIDEAP 30551. Ficha manual de funciones DR-068-01-01. ▪ Código SIDEAP 32683. Ficha manual de funciones DR-068-01-03. ▪ Código SIDEAP 30553. Ficha manual de funciones DR-068-01-04. ▪ Código SIDEAP 32684. Ficha manual de funciones DR-068-01-05. ▪ Código SIDEAP 35878. Ficha manual de funciones DR-068-01-06. ▪ Código SIDEAP 34198. Ficha manual de funciones DR-006-01-08. <p>Lo anterior teniendo en cuenta que la Ley 909 de 2004, en el numeral 2 del artículo 50, establece que el acuerdo de gestión describirá los resultados esperados en términos de cantidad y calidad y en ellos se identificarán los indicadores y los medios de verificación de estos indicadores y que la guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital establece que en un indicador es una representación cuantitativa en número o porcentaje que debe ser verificable objetivamente.</p> <p>De igual manera, la guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital establece que los planes de acción deben contener mínimo 3 acciones, no obstante, estos incluyen menos de 3.</p> <p>Para el caso del empleo identificado con el código SIDEAP 35877 y ficha manual de funciones DR-006-01-07, dos de los tres compromisos gerenciales concertados y formalizados tienen la misma descripción e indicador, por lo que, efectivamente se habrían concertado solo dos compromisos gerenciales.</p> <p>Lo anterior se encuentra en contravía de lo establecido en la guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital, en tanto, en este documento se sugiere que los compromisos gerenciales acordados en el ejercicio deban ser mínimo tres y máximo cinco por cada gerente público.</p> <p>Por otra parte, en el sitio web de la entidad, solo se evidencia la publicación de información sobre la evaluación de acuerdos de gestión de 2023 para tres cargos, para otros cinco solo se evidencia la publicación de suscripción.</p> <p>Lo anterior incumple parcialmente con establecido en la guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital.</p> <p>En cuanto a la evidencia de la suscripción de acuerdos de gestión correspondientes a la vigencia 2023, para los siguientes casos no se presenta el registro en SIDEAP, solo se presenta la información en un formato de Función Pública:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Código SIDEAP 32684. Ficha manual de funciones DR-068-01-05. ▪ Código SIDEAP 35878. Ficha manual de funciones DR-068-01-06. <p>Lo anterior incumple parcialmente con lo establecido en la Circular Conjunta 003 de 2023 de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y el</p>

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20241200109843 Fecha: 28-06-2024 Pág. 6 de 49
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	

No.	Descripción Observación
	<p>Departamento Administrativo del Servicio Civil y en la Resolución No. 599 del 28 de agosto de 2023 emitida por la entidad.</p> <p>Asimismo, en el documento de seguimiento y evaluación de acuerdos de gestión 2023-2024, se incluye calificación de equipo de trabajo para las siguientes personas que, de acuerdo con lo señalado por la dependencia de Talento Humano, no tenían funcionarios de planta a su cargo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Código SIDEAP 32684. Ficha manual de funciones DR-068-01-05. ▪ Código SIDEAP 34198. Ficha manual de funciones DR-006-01-08. <p>No es clara la razón por la cual se diligenció esta calificación y de dónde proviene</p> <p>Adicionalmente, no se evidencia la designación de pares, mediante acto administrativo del representante legal de la entidad, para la evaluación de los compromisos comportamentales de los gerentes públicos que suscribieron acuerdos de gestión para el periodo 2023-2024.</p> <p>Lo anterior incumple con lo establecido en la guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital.</p>
5	<p><i>Validación de hojas de vida SIDEAP</i></p> <p>En el reporte del estado actual de los usuarios de la entidad en SIDEAP con fecha de corte del 30 de abril de 2024, se identifican 18 empleados públicos, cuya fecha de posesión se presentó a partir de 2022, para los cuales el campo de fecha de la última validación de hoja de vida se encuentra "SIN REGISTRAR" y para una de estas personas, tampoco se encuentran diligenciados los campos de fecha de registro de hoja de vida ni fecha de la última actualización de hoja de vida.</p>
6	<p><i>Vinculación de personas con discapacidad</i></p> <p>De acuerdo con el Decreto 2011 de 2017, la entidad debe vincular el 3% de personal con discapacidad, es decir, de 77 cargos se debe contar con mínimo 2 personas con discapacidad. No obstante, únicamente se encuentra 1 persona vinculada, por lo cual se insta a la administración a dar cumplimiento a esta normativa con los cargos que se encuentran actualmente vacantes.</p>
7	<p><i>Capacitación de los empleados públicos</i></p> <p>Como diagnóstico de necesidades para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC tanto de la vigencia 2023, como 2024, se hace entrega de las respuestas generadas por los funcionarios en formulario de Google Forms, no obstante, no se presenta una consolidación o análisis de este que haya</p>

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20241200109843 Fecha: 28-06-2024 Pág. 7 de 49
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	

No.	Descripción Observación
	servido como base para la planeación. Adicionalmente, se hace entrega de informe sobre la implementación del PIC vigencia 2023, no obstante, este corresponde únicamente al cumplimiento de las acciones programadas, sin hacer una evaluación del impacto de éste.

- No conformidades detectadas:

No.	Descripción No conformidad
1	<p><i>Evaluación del desempeño laboral</i></p> <p>En los siguientes casos se incumple con el artículo 5° del Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil ya que la evaluación parcial eventual por cambio de evaluador no se realizó antes del retiro de éste:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Código SIDEAP 35875. Ficha manual de funciones PR-222-03-11 – Evaluación parcial eventual para el periodo comprendido entre el 01 de agosto y el 26 de septiembre de 2023. ▪ Código SIDEAP 35841. Ficha manual de funciones PR-219-01-05 – Evaluación parcial eventual para el periodo comprendido entre el 01 de agosto y el 26 de septiembre de 2023. <p>No se presenta evidencia de alguna situación específica que impidiera el cumplimiento del lineamiento</p>
2	<p><i>Suscripción de acuerdos de gestión</i></p> <p>La concertación y formalización de los acuerdos de gestión 2024-2025 para el siguiente cargo con código SIDEAP 35877 y Ficha manual de funciones DR-006-01-07 se realizó fuera del plazo de cuatro meses contados a partir de la fecha de posesión en el cargo, establecido en el artículo 2.2.13.1.9 del Decreto 1083 de 2015.</p> <p>No se presenta información sobre alguna situación específica que impidiera el cumplimiento del plazo establecido.</p>
3	<p><i>Validación de hojas de vida SIDEAP</i></p> <p>En el reporte del estado actual de los usuarios de la entidad en SIDEAP con fecha de corte del 30 de abril de 2024, se identifican 16 empleados públicos, cuya fecha de posesión se presentó en 2021 o años anteriores, para los cuales el campo de fecha de la última validación de hoja de vida se encuentra “SIN REGISTRAR”.</p>

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20241200109843 Fecha: 28-06-2024 Pág. 8 de 49
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	

No.	Descripción No conformidad
	<p>Lo anterior se encuentra en contravía de los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, Circular Externa No. 23 de 2021 cuyo asunto corresponde a la ampliación del plazo establecido en la Circular 008 de 2021 módulo de validación de hojas de vida del Sistema Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP).</p>
4	<p><i>Actualización declaración de bienes y rentas y de conflictos de intereses</i></p> <p>La actualización de la declaración de bienes y rentas y de conflictos de intereses no fue realizada por la totalidad de contratistas de la entidad. Con corte a abril de 2024, y de acuerdo con el reporte del estado actual de los usuarios de la entidad en SIDEAP, no se identifica la actualización de declaración de bienes y rentas de 15 contratistas, casos en los cuales el último año gravable reportado corresponde al 2021 o años anteriores, ni la actualización de la declaración de conflicto de intereses para de 19 contratistas, casos en los cuales la última actualización se realizó en 2022 o años anteriores.</p> <p>Lo anterior incumple lo establecido en la Circular Externa No. 11 emitida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, cuyo asunto corresponde a los lineamientos para el cumplimiento del deber de actualización de la declaración de bienes y rentas por parte de los colaboradores y colaboradoras del Distrito Capital y de la publicación y divulgación proactiva de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios, y lo establecido en la Circular No. 11 de 2023 emitida al interior de la entidad.</p>

Detalle de evaluación

El presente seguimiento se basó en la verificación del cumplimiento de lo establecido en la Directiva 015 de 2022 de la Procuraduría General de la Nación y demás normas asociadas a la provisión de empleos, por lo tanto, se presenta de acuerdo con la estructura de la Directiva mencionada.

1. Obligaciones de las entidades relacionadas con los procesos de selección que realiza la Comisión Nacional del Servicio Civil

1.1. Reportar y actualizar la información de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) en el aplicativo y en los plazos previstos por la Comisión Nacional del Servicio Civil, relacionada con los empleos que se encuentren vacantes de manera definitiva, para realizar los concursos de méritos.

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20241200109843 Fecha: 28-06-2024 Pág. 9 de 49
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	

Los empleos fueron reportados en el mes de mayo de 2023, evidenciando los certificados de 34 vacantes definitivas disponibles.

- 1.2. Coadyuvar efectiva y oportunamente en la planeación de los concursos de méritos con la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Actualmente, la Entidad se encuentra en el concurso Distrito 6, por lo cual registró la planta en la OPEC y realizó el pago en el mes de diciembre de 2023.

- 1.3. Hacer las apropiaciones presupuestales con la suficiente antelación y garantizar el desarrollo de las convocatorias dirigidas a proveer las vacantes definitivas, de acuerdo con los principios de celeridad, economía, eficacia y eficiencia.

Como se mencionó en el punto anterior, el IDPC realizó la apropiación en el mes de octubre y el correspondiente pago en diciembre de 2023.

- 1.4. Desarrollar la etapa de planeación de los procesos de selección de manera celeridad y eficiente, y evitar dilataciones injustificadas. Los cambios en las administraciones no pueden ser excusa para evadir las responsabilidades adquiridas por el ente gubernamental en la etapa de planeación.

Teniendo en cuenta que la Entidad ha mostrado su disposición para incluir sus vacantes en el concurso Distrito 6, se evidencia que ha sido de manera eficiente.

- 1.5. Llevar a cabo los concursos cuando cumplan los requisitos para ello. En firme las listas de elegibles, la entidad debe efectuar los nombramientos en período de prueba en estricto orden de mérito.

Se evidencia el uso de listas de elegibles durante el período evaluado para 6 vacantes disponibles, como resultado del concurso Distrito 4.

- 1.6. Cumplir las normas vigentes al transformar empleos de carrera administrativa en empleos de libre nombramiento y remoción.

No se presentaron transformaciones de empleos de carrera administrativa en empleos de libre nombramiento y remoción durante el alcance del seguimiento.

- 1.7. Recordar a las entidades que actualizar los manuales específicos de funciones y competencias laborales no es una causal para no reportar oportunamente la Oferta Pública de Empleos de Carrera a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

No se realizaron actualizaciones al Manual de Funciones durante el período evaluado.

- 1.8. Conformar las Comisiones de Personal al interior de la entidad.

La Comisión de Personal de la entidad se conformó mediante la Resolución No. 543 del 18 de octubre de 2022 "Por la cual se conforma la Comisión de Personal del Instituto Distrital de Patrimonio Cultural, para el periodo 2022-2024".

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20241200109843 Fecha: 28-06-2024 Pág. 10 de 49
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	

Teniendo en cuenta que el proceso de conformación fue evaluado previamente por esta Asesoría, durante el 2023, en este seguimiento no se incluye el tema, solo el funcionamiento a partir del 01 de mayo de 2023; lo anterior tomando en consideración que último seguimiento se realizó con alcance hasta el 30 de abril de 2023.

Con respecto a las reuniones de la Comisión de Personal, se presentan las siguientes actas:

Año 2023

- Acta No. 5 con fecha del 25 de mayo de 2023.
- Acta No. 6 con fecha del 15 de junio de 2023.
- Acta No. 7 con fecha del 04 de julio de 2023.
- Acta No. 8 con fecha del 14 de julio de 2023.
- Acta No. 9 con fecha del 30 de agosto de 2023.
- Acta No. 10 con fecha del 22 de septiembre de 2023.
- Acta No. 11 con fecha del 26 de septiembre de 2023.
- Acta No. 12 con fecha del 26 de septiembre de 2023.
- Acta No. 13 con fecha del 27 de octubre de 2023.
- Acta No. 14 con fecha del 20 de noviembre de 2023.
- Acta No. 15 con fecha del 06 de diciembre de 2023.
- Acta No. 16 con fecha del 19 de diciembre de 2023.

Año 2024

- Acta No. 1 con fecha del 19 de enero de 2024.
- Acta No. 2 con fecha del 16 de febrero de 2024.
- Acta No. 3 con fecha del 15 de marzo de 2024.
- Acta No. 5 con fecha del 19 de marzo de 2024.
- Acta No. 6 con fecha del 22 de marzo de 2024.
- Acta No. 7 con fecha del 27 de marzo de 2024.
- Acta No. 8 con fecha del 29 de abril de 2024.

Con respecto al acta No. 4 de 2024, los responsables informan que se presentó un error en la numeración y que esta acta no existe, de igual forma, se resalta que el acta del 27 de marzo de 2024 se numeró como la primera de 2024. No obstante, se evidencia que la Comisión de Personal se ha reunido por los menos una vez al mes, tal como se establece en el artículo 16, numeral 1, de la Ley 909 de 2004.

En cuanto al numeral 2 del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, literal i, que define la función de proponer en la respectiva entidad la formulación de programas para el diagnóstico y medición del clima organizacional por parte de la Comisión de Personal de la entidad, los responsables señalan que la última medición se realizó en 2022 y que se tiene planeado efectuar la aplicación de encuesta del clima laboral en la presente vigencia, no obstante, se resalta que la medición se realiza de acuerdo con la programación que establezca el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, por lo que, se está a la espera de esta.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</p>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20241200109843 Fecha: 28-06-2024 Pág. 11 de 49
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	

Con respecto al numeral 3 del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, en este se establece la obligación de las comisiones de personal de las entidades públicas de informar a la Comisión Nacional del Servicio Civil de todas las incidencias que se produzcan en los procesos de selección, evaluación del desempeño y de los encargos, para la cual, se define que trimestralmente se enviarán a la Comisión Nacional del Servicio Civil un informe detallado de sus actuaciones y del cumplimiento de sus funciones. Con respecto al periodo comprendido entre mayo de 2023 y abril de 2024, los responsables presentan los siguientes documentos:

- Informe trimestral de gestión de la Comisión de Personal para el periodo de abril a junio de 2023, con fecha del 30 de junio de 2023.
- Informe trimestral de gestión de la Comisión de Personal para el periodo de julio a septiembre de 2023, con fecha del 29 de septiembre del 2023.
- Informe trimestral de gestión de la Comisión de Personal para el periodo de octubre a diciembre de 2023, con fecha del 31 de diciembre de 2023.

De igual forma, se presenta una captura de pantalla del cargue el 27 de junio de 2024 de los informes trimestrales de 2023 en la plataforma de Comisiones de Personal de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Observación No. 1

No se evidencia la oportunidad en el envío de los informes de la Comisión de Personal de la entidad a la Comisión Nacional del Servicio Civil, lo cuales deben enviarse trimestralmente de acuerdo con lo establecido en el numeral 3 del artículo 16 de la Ley 909 de 2004. A la fecha, 28 de junio de 2023, no se presenta evidencia de la elaboración ni del envío del informe correspondiente al primer trimestre de 2024.

De igual forma, se señala que los informes de 2023 presentados no se encuentran firmados.

Se resalta que en el acta No. 8 de 2024 de la Comisión de Personal de la entidad, con fecha del 29 de abril de 2024, se mencionó estas mismas situaciones, que, con respecto a la vigencia 2023, tres informes se encontraban pendientes de firma y uno no se había realizado y, en cuanto a la vigencia 2024, que tampoco se había realizado el informe correspondiente al primer trimestre.

Por otra parte, en cuanto a la obligación establecida en el parágrafo del artículo 2.2.14.1.1 Conformación de la Comisión de Personal del Decreto 1083 de 2015 acerca del establecimiento del reglamento de funcionamiento de la Comisión de Personal, al interior de la entidad se evidencia el reglamento de funcionamiento de la Comisión de Personal, versión 1 con fecha del 16 de marzo de 2023.

Se resalta que, de acuerdo con lo señalado en las actas de la Comisión de Personal, la entidad se encuentra trabajando en el diseño de instrumentos específicos para la evaluación de funcionarios provisionales.

- 1.9. Aplicar la normativa vigente al iniciar y culminar los procesos de selección abiertos o de ascenso, según el caso.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</p>	<p>INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL</p>	 <p>Radicado: 20241200109843 Fecha: 28-06-2024 Pág. 12 de 49</p>
	<p>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</p>	
	<p>INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN</p>	

Observación No. 2

La información correspondiente a evaluación de período de prueba es incluida en el numeral 2.1 del presente informe. Ahora bien, para el caso de Registro Público de Carrera Administrativa - RCPA, se observa que de acuerdo con el artículo 2.2.7.3 del Decreto 1083 de 2015, el término para solicitar la inscripción en el RCPA es de quince (15) días hábiles a partir de la ocurrencia de la novedad, en este caso, sería una vez se evalúe el período de prueba.

Se evidencia solicitud de inscripción en el RCPA el 10 de mayo de 2024 de uno de los funcionarios que superó el período de prueba, de acuerdo con evaluación realizada el 9 de abril de 2024, observando que se realizó por fuera de los términos establecidos. Los demás funcionarios no finalizaron período de prueba dentro del alcance del seguimiento.

2. Obligaciones de las entidades encargadas de la aplicación de normas de carrera administrativa

- 2.1. Elaborar los sistemas propios de evaluación de desempeño y efectuar las evaluaciones anuales y parciales de los servidores públicos de carrera en los plazos, términos, condiciones y aplicativos que defina la CNSC.

Actualmente, la entidad realiza la evaluación del desempeño mediante el Sistema Tipo de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Suscripción de compromisos laborales 2024-2025 y periodos de prueba

La revisión correspondiente se realizó con base en lo establecido en el Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil “Por la cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera en Administrativa y en Periodo de Prueba”.

Este acuerdo, en su artículo 3° de concertación de compromisos establece que los compromisos deberán ser concertados por el evaluador y el evaluado dentro de los quince (15) días hábiles siguientes del inicio del período de periodo anual o de la posesión del servidor en período de prueba, según corresponda.

Como resultado de la revisión, se evidenció la suscripción de compromisos en los tiempos establecidos.

El detalle de lo evidenciado se presenta en el anexo No. 1 de este informe.

Evaluación del desempeño laboral 2023-2024 y periodos de prueba

La revisión correspondiente se realizó con base en lo establecido en el Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil “Por la cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera en Administrativa y en Periodo de Prueba”.

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20241200109843 Fecha: 28-06-2024 Pág. 13 de 49
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	

En el artículo 5° de este acuerdo se establece que durante el periodo anual de evaluación de desempeño se deberán efectuar evaluaciones parciales semestrales y eventuales cuando así se requieran.

La evaluación parcial del primer semestre corresponde al periodo comprendido entre el primero (1°) de febrero y el treinta y uno (31) de julio de cada año y la del segundo semestre abarca el periodo comprendido entre el primero (1°) de agosto y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente. Estas evaluaciones deben producirse a más tardar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento.

En cuanto a las evaluaciones parciales eventuales, estas se generan por las siguientes situaciones:

- Por cambio de evaluador, quien deberá evaluar a sus colaboradores antes de retirarse del empleo.
- Por cambio definitivo del empleo como resultado de traslado del evaluado o reubicación del empleo.
- Cuando el empleado deba separarse temporalmente del ejercicio de las funciones del cargo por suspensión o por asumir por encargo las funciones de otro cargo o con ocasión de licencias, comisiones o de vacaciones, en caso de que el término de duración de estas situaciones sea superior a treinta (30) días calendario.
- La que corresponda al lapso comprendido entre la última evaluación, si la hubiere, y el final del período semestral a evaluar.
- Por separación temporal del empleado público con ocasión de un nombramiento en período de prueba, la cual surtirá efectos sólo en los eventos en que el servidor regrese a su empleo o no supere el período de prueba.

Las evaluaciones parciales eventuales deben producirse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, contados a partir del momento en que se presenta la situación que las origina, con excepción de la ocasionada por cambio de evaluador, la cual se realizará antes del retiro de éste.

De igual forma, en el artículo 6° del acuerdo se presentan las situaciones específicas por las cuales se generan evaluaciones parciales eventuales durante el periodo de prueba:

- Por cambio de evaluador, quien deberá evaluar al empleado público en período de prueba antes de retirarse del empleo.
- Por interrupción del período de prueba por un lapso igual o superior a 20 días continuos, caso en el cual el período de prueba se prolongará por el término que dure la interrupción.
- La que corresponda al lapso comprendido entre la última evaluación parcial si la hubiere y el final del período de prueba.

En cuanto a la calificación definitiva del periodo anual, el artículo 8° del acuerdo establece que esta comprende el periodo entre el 01 de febrero y el 31 de enero del año siguiente y la calificación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho periodo.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20241200109843 Fecha: 28-06-2024 Pág. 14 de 49
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	

Por su parte, la calificación definitiva del periodo de prueba deberá efectuarse, una vez culmine el periodo de prueba, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento, de acuerdo con el artículo 9° del acuerdo.

Teniendo en cuenta lo anterior, se realizó la revisión de las evaluaciones de desempeño generadas para el periodo comprendido entre mayo de 2023 y abril de 2024, incluyendo evaluaciones del periodo anual 2023-2024 y de periodos de prueba para los empleados de carrera administrativa o en periodo de prueba.

Observación No. 3

Con respecto a los siguientes casos, se evidencia el incumplimiento del artículo 5° del Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en tanto, las evaluaciones parciales eventuales no se realizaron dentro de los diez días hábiles siguientes, contados a partir del momento en que se presentó la situación que las originaba:

- Código SIDEAP 32695. Ficha manual de funciones PR-222-03-01.
- Código SIDEAP 35845. Ficha manual de funciones PR-219-01-09.

Para el caso del empleo identificado con el código SIDEAP 32695 y ficha manual de funciones PR-222-03-01, la evaluación anual se generó para el periodo entre el 01 de febrero de 2023 y el 22 de noviembre de 2023. Lo anterior incumple el artículo 8° del Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, que establece que la calificación definitiva del periodo anual comprende el período entre el 1 de febrero y el 31 de enero del año siguiente.

Por otra parte, en los siguientes casos no se registró un motivo o el motivo registrado no corresponde con la evaluación realizada:

- Código SIDEAP 35875. Ficha manual de funciones PR-222-03-11 – Evaluación parcial eventual para el periodo comprendido entre el 27 de septiembre de 2023 y el 31 de enero de 2024.
- Código SIDEAP 35841. Ficha manual de funciones PR-219-01-05 – Evaluación parcial eventual para el periodo comprendido entre el 27 de septiembre de 2023 y el 31 de enero de 2024.
- Código SIDEAP 35847. Ficha manual de funciones PR-219-01-09 – Evaluación del periodo de prueba.
- Código SIDEAP 30569. Ficha manual de funciones AS-407-06-01 – Evaluación parcial eventual para el periodo comprendido entre el 05 de diciembre y el 31 de enero de 2024.

No conformidad No. 1

En los siguientes casos se incumple con el artículo 5° del Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil ya que la evaluación parcial eventual por cambio de evaluador no se realizó antes del retiro de éste:

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</p>	<p>INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL</p>	 <p>Radicado: 20241200109843 Fecha: 28-06-2024 Pág. 15 de 49</p>
	<p>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</p>	
	<p>INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN</p>	

- Código SIDEAP 35875. Ficha manual de funciones PR-222-03-11 – Evaluación parcial eventual para el periodo comprendido entre el 01 de agosto y el 26 de septiembre de 2023.
- Código SIDEAP 35841. Ficha manual de funciones PR-219-01-05 – Evaluación parcial eventual para el periodo comprendido entre el 01 de agosto y el 26 de septiembre de 2023.

No se presenta evidencia de alguna situación específica que impidiera el cumplimiento del lineamiento.

El detalle de lo evidenciado se presenta en el anexo No. 2 de este informe.

Evaluación del desempeño laboral 2024-2025

Teniendo en cuenta el alcance de este seguimiento, se consultó en EDL APP si con respecto a los compromisos laborales suscritos para el periodo 2024-2025 se había generado alguna evaluación parcial eventual, encontrado que con corte al 30 de abril de 2024 no se registra ninguna.

Suscripción de acuerdos de gestión 2024-2025

De acuerdo con lo establecido en los numerales 1° y 2° del artículo 50 de la Ley 909 de 2004, una vez nombrado el gerente público, de manera concertada con su superior jerárquico, determinará los objetivos a cumplir. Este acuerdo de gestión concreta los compromisos adoptados por el gerente público con su superior y describe los resultados esperados en términos de cantidad y calidad, incluyendo indicadores y medios de verificación de estos indicadores.

Por otra parte, el artículo 2.2.13.1.9 del Decreto 1083 de 2025, se establece que la concertación y formalización de los acuerdos de gestión deberá hacerse en un plazo no mayor de cuatro meses, contados a partir de la posesión en el cargo.

De igual forma, se toma como base para la revisión lo establecido en la Guía para gestión de los empleos de naturaleza gerencia en el Distrito Capital. Así, se realiza una revisión sobre la suscripción de acuerdos de gestión para el periodo 2024-2025 para personas que ocupan cargos de libre nombramiento y remoción gerenciales.

Observación No. 4

En la concertación de acuerdos de gestión 2024-2025, con respecto a los siguientes casos, se identifican compromisos gerenciales en los cuales no se señala directamente la cantidad esperada, o cuyos indicadores no son totalmente claros o no atienden a la definición de indicador como una representación cuantitativa en número o porcentaje que debe ser verificable objetivamente:

- Código SIDEAP 30551. Ficha manual de funciones DR-068-01-01.
- Código SIDEAP 32683. Ficha manual de funciones DR-068-01-03.
- Código SIDEAP 30553. Ficha manual de funciones DR-068-01-04.
- Código SIDEAP 32684. Ficha manual de funciones DR-068-01-05.
- Código SIDEAP 35878. Ficha manual de funciones DR-068-01-06.
- Código SIDEAP 34198. Ficha manual de funciones DR-006-01-08.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</p>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20241200109843 Fecha: 28-06-2024 Pág. 16 de 49
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	

Lo anterior teniendo en cuenta que la Ley 909 de 2004, en el numeral 2 del artículo 50, establece que el acuerdo de gestión describirá los resultados esperados en términos de cantidad y calidad y en ellos se identificarán los indicadores y los medios de verificación de estos indicadores y que la guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital establece que en un indicador es una representación cuantitativa en número o porcentaje que debe ser verificable objetivamente.

De igual manera, la guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital establece que los planes de acción deben contener mínimo 3 acciones, no obstante, estos incluyen menos de 3.

Para el caso del empleo identificado con el código SIDEAP 35877 y ficha manual de funciones DR-006-01-07, dos de los tres compromisos gerenciales concertados y formalizados tienen la misma descripción e indicador, por lo que, efectivamente se habrían concertado solo dos compromisos gerenciales.

Lo anterior se encuentra en contravía de lo establecido en la guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital, en tanto, en este documento se sugiere que los compromisos gerenciales acordados en el ejercicio deban ser mínimo tres y máximo cinco por cada gerente público.

Por otra parte, en el sitio web de la entidad, solo se evidencia la publicación de información sobre la evaluación de acuerdos de gestión de 2023 para tres cargos, para otros cinco solo se evidencia la publicación de suscripción.

Lo anterior incumple parcialmente con establecido en la guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital.

En cuanto a la evidencia de la suscripción de acuerdos de gestión correspondientes a la vigencia 2023, para los siguientes casos no se presenta el registro en SIDEAP, solo se presenta la información en un formato de Función Pública:

- Código SIDEAP 32684. Ficha manual de funciones DR-068-01-05.
- Código SIDEAP 35878. Ficha manual de funciones DR-068-01-06.

Lo anterior incumple parcialmente con lo establecido en la Circular Conjunta 003 de 2023 de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y el Departamento Administrativo del Servicio Civil y en la Resolución No. 599 del 28 de agosto de 2023 emitida por la entidad.

Asimismo, en el documento de seguimiento y evaluación de acuerdos de gestión 2023-2024, se incluye calificación de equipo de trabajo para las siguientes personas que, de acuerdo con lo señalado por la dependencia de Talento Humano, no tenían funcionarios de planta a su cargo:

- Código SIDEAP 32684. Ficha manual de funciones DR-068-01-05.
- Código SIDEAP 34198. Ficha manual de funciones DR-006-01-08.

No es clara la razón por la cual se diligenció esta calificación y de dónde proviene

Adicionalmente, no se evidencia la designación de pares, mediante acto administrativo del representante legal de la entidad, para la evaluación de los compromisos

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</p>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20241200109843 Fecha: 28-06-2024 Pág. 17 de 49
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	

comportamentales de los gerentes públicos que suscribieron acuerdos de gestión para el periodo 2023-2024.

Lo anterior incumple con lo establecido en la guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital.

No conformidad No. 2

La concertación y formalización de los acuerdos de gestión 2024-2025 para los siguientes casos, se realizó fuera del plazo de cuatro meses contados a partir de la fecha de posesión en el cargo, establecido en el artículo 2.2.13.1.9 del Decreto 1083 de 2015:

- Código SIDEAP 35877. Ficha manual de funciones DR-006-01-07.

No se presenta información sobre alguna situación específica que impidiera el cumplimiento del plazo establecido.

El detalle de lo evidenciado se presenta en el anexo No. 3 de este informe.

Seguimiento y evaluación de acuerdos de gestión 2023-2024

La Ley 909 de 2004 establece, en el numeral 3° del artículo 50, que el acuerdo de gestión debe ser evaluado por el superior jerárquico en el término máximo de tres (3) meses después de acabar el ejercicio, según el grado de cumplimiento de objetivos. Esta evaluación debe hacerse por escrito dejando constancia del grado de cumplimiento de los objetivos.

Asimismo, la guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital señala que el jefe inmediato será el encargado de evaluar el cumplimiento de los compromisos gerenciales y que en la evaluación de los compromisos comportamentales también participarán pares y subalternos del gerente público evaluado.

Teniendo en cuenta lo anterior, se realizó una revisión sobre la información remitida por la dependencia de Talento Humano, no obstante, como limitación, esta Asesoría no tuvo acceso a evidencia directamente descargada o consultada en el sistema SIDEAP; Esto debido a que, Talento Humano señaló que solo el Director tiene acceso a la esta información y que el sistema no permite su descarga.

Se resalta que el documento presentado no contiene las fechas en las cuales se realizaron las evaluaciones, por lo que, no es posible corroborar la oportunidad. De igual forma, se señala que en este documento se incluye un campo denominado "Total" que no corresponde al 100% de la evaluación debido a que no se incluye el resultado asociado al Índice de Gestión Pública Distrital.

En relación con este tema, se resalta que la guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital establece lo siguiente:

“Una observación importante a hacer, es la aplicación de los principios de transparencia y de divulgación proactiva de la información contenidos en la Ley 1712 de 2014. En virtud de estos, se considera que la información de los resultados de las evaluaciones del desempeño de los gerentes públicos no es

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</p>	<p>INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL</p>	 <p>Radicado: 20241200109843 Fecha: 28-06-2024 Pág. 18 de 49</p>
	<p>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</p>	
	<p>INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN</p>	

información reservada, es información pública y por ello, los resultados serán puestos a disposición en la página web de la entidad (...)"

Al revisar la publicación de información sobre acuerdos de gestión en el sitio web de la entidad, no se identifican los documentos de suscripción de acuerdos de gestión para 2024. En cuanto al 2023, para los siguientes cargos únicamente se evidencia la publicación de la suscripción, no se presenta información sobre el seguimiento y evaluación:

- Subdirección de Gestión Corporativa.
- Subdirección de Protección e Intervención del Patrimonio.
- Subdirección de Divulgación y Apropiación del Patrimonio.
- Subdirección de Gestión Territorial del Patrimonio.
- Oficina de Control Disciplinario Interno.

En cuanto a los cargos que se presentan a continuación, se evidencia información sobre suscripción, seguimiento y evaluación, no obstante, se resalta que dicha información se presenta en el formato de función pública y no como registro en SIDEAP:

- Gerencia del Museo de Bogotá.
- Gerencia de Instrumentos de Planeación y Gestión del Territorio del Patrimonio Cultural.
- Oficina Jurídica.

El detalle de lo evidenciado se presenta en el anexo No. 4 de este informe.

2.2. Garantizar que el derecho preferencial de encargo de los servidores públicos de carrera administrativa se ajuste a las normas y jurisprudencia vigentes.

Al verificar los encargos realizados durante el período evaluado, se evidenció que se dio el derecho preferencial de encargo a los servidores de carrera administrativa. Se realizó verificación de los pasos establecidos en la normativa interna para surtir el proceso de encargo, evidenciando que se cumplió en todos los casos.

2.3. Adelantar con celeridad los trámites ante el Registro Público de Carrera (inscripciones, actualizaciones y cancelaciones), en cumplimiento de las normas vigentes.

Como se mencionó en el numeral 1.9 del presente informe, el RPCA se adelantó de manera extemporánea.

2.4. Mantener actualizados los manuales específicos de funciones y competencias laborales.

No se realizaron actualizaciones al Manual de Funciones durante el período evaluado.

3. Obligaciones de los servidores respecto a la actualización del SIGEP, el Plan Anual de Vacantes, la Declaración de Bienes y Rentas y la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20241200109843 Fecha: 28-06-2024 Pág. 19 de 49
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	

- 3.1. Diligenciar y/o actualizar sus hojas de vida en el SIGEP, en consecuencia, toda persona que sea nombrada en un empleo público o celebre un contrato de prestación de servicios con el Estado debe, previamente a su posesión o antes de la celebración del contrato, consignar en el sistema administrado por el Departamento Administrativo de la Función Pública la información requerida.
- 3.2. La información de los empleos vinculados, el registro y su actualización debe ser confirmada por las respectivas entidades públicas.
- 3.3. Declarar bajo la gravedad de juramento el monto de sus bienes y rentas antes de tomar posesión de un cargo, al retirarse de este o cuando la autoridad competente lo solicite. También están obligados a actualizar la declaración de bienes y rentas en el SIGEP.

En relación con el cumplimiento de estos tres criterios, la Circular Externa emitida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital establece que los servidores y servidoras públicas y contratistas vinculados en las entidades y organismos distritales deben cumplir con su obligación de actualizar su Declaración de Bienes y Rentas, a través del Sistema Distrital de Información del Empleo y de la Administración Pública (SIDEAP), la actualización de la declaración de conflictos de intereses, así como publicar y realizar la divulgación proactiva de la declaración de bienes y rentas, el registro de conflicto de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP). Estos lineamientos también se establecieron en la entidad mediante la Circular No. 11 de 2023, radicado bajo el número 20225200089013, la cual se firmó el 15 de junio de 2023.

Como evidencia de la gestión realizada, se presenta informe de análisis de las declaraciones de bienes y rentas y registro de conflicto de interés correspondiente al 2023, radicado bajo el número 20235200110113 con fecha del 09 de agosto de 2023. En este documento se hace referencia a la información de la batería de indicadores de SIDEAP para la entidad que incluye el total de servidores públicos y de contratistas, número de servidores públicos y contratistas con declaración de bienes y rentas periódica realizada y el porcentaje de cumplimiento correspondiente, información que puede ser consultada en el siguiente enlace: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrljoiZGVhNDc3MTAtOTMwNC00ODViLThlN2UtZDU3ZjQxNGY3MDE5liwidCI6IjYyZDk5M2ViLTZkODktNDRhYy05NDRkLWJmNjNjZTRkNzUxZSIsImMiOjR9&pageName=ReportSection2bb6aae77de95b006914>

De acuerdo con la información de esta batería de indicadores, para el año gravable 2022, declaración realizada en 2023, se presentan las siguientes cifras para la entidad:

- Total de servidores públicos: 77.
- Número de servidores públicos con declaración de bienes y rentas periódica realizada: 77.
- Porcentaje de cumplimiento servidores públicos: 100%.
- Total de contratistas: 289.
- Número de contratistas con declaración de bienes y rentas periódica realizada: 258.
- Porcentaje de cumplimiento contratistas: 89.27%.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</p>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20241200109843 Fecha: 28-06-2024 Pág. 20 de 49
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	

De igual forma, el proceso Gestión del Talento Humano presenta el reporte del estado actual de los usuarios de la entidad en SIDEAP con fecha de corte del 30 de abril de 2024, generado el 16 de mayo de 2024, en ese reporte se incluye fecha de registro de hoja de vida, fecha de la última actualización de hoja de vida, fecha de la última validación de la hoja de vida, fecha de la última actualización de bienes y rentas, último año gravable, fecha de la última actualización de declaración general de conflictos de intereses e información sobre si la persona se encuentra incurso en alguna causal de conflictos de interés.

No conformidad No. 3

En el reporte del estado actual de los usuarios de la entidad en SIDEAP con fecha de corte del 30 de abril de 2024, se identifican 16 empleados públicos, cuya fecha de posesión se presentó en 2021 o años anteriores, para los cuales el campo de fecha de la última validación de hoja de vida se encuentra “SIN REGISTRAR”.

Lo anterior se encuentra en contravía de los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, Circular Externa No. 23 de 2021 cuyo asunto corresponde a la ampliación del plazo establecido en la Circular 008 de 2021 módulo de validación de hojas de vida del Sistema Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP).

Observación No. 5

En el reporte del estado actual de los usuarios de la entidad en SIDEAP con fecha de corte del 30 de abril de 2024, se identifican 18 empleados públicos, cuya fecha de posesión se presentó a partir de 2022, para los cuales el campo de fecha de la última validación de hoja de vida se encuentra “SIN REGISTRAR” y para una de estas personas, tampoco se encuentran diligenciados los campos de fecha de registro de hoja de vida ni fecha de la última actualización de hoja de vida.

En cuanto a las declaraciones de bienes y rentas y de conflictos de intereses por parte de los empleados públicos, las fechas de las últimas actualizaciones corresponden a los años 2023 y 2024, con excepción de una persona para la cual en el reporte se indica que la última actualización de la declaración de conflicto de intereses se realizó el 15 de julio de 2022. Sin embargo, al revisar el registro de la declaración remitido por los responsables, se evidencia que, si bien la fecha de declaración corresponde al 15 de julio de 2022, esta se dejó en firme con fecha del 18 de julio de 2023.

Teniendo en cuenta que el plazo máximo establecido para la actualización de estas declaraciones durante el 2024 corresponde al 31 de julio, las fechas se encuentran conformes.

Por otra parte, con respecto al registro de contratistas, se presenta un listado de 255 personas, para la cuales la última fecha de validación de la hoja de vida se encuentra registrada en el 2024, con excepción de una persona cuya última validación se reporta como el 01 de febrero de 2023, sin embargo, al realizar la revisión en detalle, se identifica

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</p>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20241200109843 Fecha: 28-06-2024 Pág. 21 de 49
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	

que el último contrato suscrito por parte de la entidad con esta persona inicio el 08 de febrero de 2023 y finalizó el 14 de enero de 2024.

Teniendo en cuenta que la batería de indicadores, previamente mencionada, únicamente hace referencia a la declaración de bienes y rentas, a continuación, se presenta la información con base en el reporte del estado actual de los usuarios de la entidad en SIDEAP con fecha de corte del 30 de abril de 2024.

Con respecto a la última actualización de la declaración de bienes y rentas se identifica lo siguiente, con corte al 30 de abril de 2024:

- Tres contratistas actualizaron por última vez la declaración de bienes y rentas en 2022 con respecto al año gravable 2021.
- Cuatro contratistas actualizaron por última vez la declaración de bienes y rentas en 2021 con respecto al año gravable 2020.
- Dos contratistas actualizaron por última vez la declaración de bienes y rentas en 2020 con respecto al año gravable 2019.
- Dos contratistas actualizaron por última vez la declaración de bienes y rentas en 2019 con respecto al año gravable 2019.
- Un contratista actualizó por última vez la declaración de bienes y rentas en 2019 con respecto al año gravable 2018.
- Treinta contratistas no registran última fecha de actualización de la declaración de bienes y rentas en SIDEAP.

En cuanto a la información que reposa en el reporte acerca de las declaraciones de conflictos de intereses de contratistas, se evidencia lo siguiente:

- Once contratistas actualizaron por última vez la declaración de conflicto de intereses en 2022.
- Dos contratistas actualizaron por última vez la declaración de conflicto de intereses en 2021.
- Treinta y siete contratistas no registran última fecha de actualización de la declaración de conflicto de intereses en SIDEAP.

Se resalta que para cinco casos, la fecha de la última actualización se presentó en 2023, no obstante, el último año gravable corresponde a 2020 o 2021.

No obstante, producto de un cruce de información, se identifican 31 personas con contrato en 2024 pero no en 2023, las cuales se excluyen teniendo en cuenta que la actualización de declaración de bienes y rentas y de conflictos de intereses se realizaría durante el año en curso.

No conformidad No. 4

La actualización de la declaración de bienes y rentas y de conflictos de intereses no fue realizada por la totalidad de contratistas de la entidad. Con corte a abril de 2024, y de acuerdo con el reporte del estado actual de los usuarios de la entidad en SIDEAP, no se identifica la actualización de declaración de bienes y rentas de 15 contratistas, casos en los cuales el último año gravable reportado corresponde al 2021 o años anteriores, ni la

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20241200109843 Fecha: 28-06-2024 Pág. 22 de 49
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	

actualización de la declaración de conflicto de intereses para de 19 contratistas, casos en los cuales la última actualización se realizó en 2022 o años anteriores.

Lo anterior incumple lo establecido en la Circular Externa No. 11 emitida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, cuyo asunto corresponde a los lineamientos para el cumplimiento del deber de actualización de la declaración de bienes y rentas por parte de los colaboradores y colaboradoras del Distrito Capital y de la publicación y divulgación proactiva de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios, y lo establecido en la Circular No. 11 de 2023 emitida al interior de la entidad.

Por otra parte, se resalta, como una limitación, que esta Asesoría no tuvo acceso a información sobre la actualización de declaraciones en SIGEP. Lo anterior teniendo en cuenta que, de acuerdo con lo señalado por la dependencia de Talento Humano, la entidad no cuenta con un usuario en este sistema, que permita generar reportes y realizar los respectivos seguimientos.

4. Obligaciones del DAFP y las entidades relacionadas con temas de Función Pública

4.1. El DAFP debe hacer seguimiento a la operatividad del Sistema y al cumplimiento de las instituciones públicas en la operación, registro, actualización y gestión del SIGEP.

Este punto es del resorte del DAFP.

4.2. Las entidades deben integrar los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción y publicarlos en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año.

El Plan de Acción de la Entidad y los Planes Institucionales fueron publicados en la página web el 31 de enero, tanto en la vigencia 2023, como en la vigencia 2024.

PLANES ESTRATÉGICOS, SECTO: X +

idpc.gov.co/transparencia/planes-estrategicos-sectoriales-e-institucionales/

MUSEO DE BOGOTÁ CIVILIDADES FOMENTO SELLO EDITORIAL IDPC CONVOCATORIAS PÚBLICAS PRÁCTICAS EN EL IDPC OBSERVATORIO DE LOS PATRIMONIOS INTEGRADOS RECORRIDOS PATRIMONIALES POLÍTICA AMBIENTAL IDPC

PLANES INSTITUCIONALES 2024

- [Plan Anticorrupción y de Atención al ciudadano \(PTEP\)](#), Fecha de publicación: 30.04.2024
- [Plan Estratégico de Tecnologías de la Información \(PETIC\)](#), Fecha de publicación: 31.01.2024
- [Plan Institucional de Archivos \(PINAR\)](#), Fecha de publicación: 31.01.2024
- [Plan de Seguridad y privacidad de la Información](#), Fecha de publicación: 31/01/2024
- [Plan de tratamiento de riesgos de seguridad y privacidad de la información](#), Fecha de publicación: 31/01/2024
- [Plan Estratégico de Talento Humano](#), Fecha de publicación: 31/01/2024
- [Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos](#), Fecha de publicación: 31.01.2024
- [Plan Institucional de Capacitación](#), Fecha de Publicación: 31.01.2024
- [Plan de Bienestar e Incentivos](#), Fecha de Publicación: 31.01.2024
- [Plan Estratégico de seguridad y salud en el trabajo – Plan de trabajo de seguridad y salud en el trabajo](#), Fecha de Publicación: 31.01.2024
-

PLANES INSTITUCIONALES 2023

- [Plan de Capacitación Sensibilización y Comunicación de Seguridad de la Información –IDPC](#), Fecha de publicación: 29.01.2024
- [Plan De Recuperación de Desastres – IDPC](#), Fecha de publicación: 29.01.2024
- [Plan de Gestión Integral de Residuos Peligrosos – PGIRP](#), Fecha de publicación: 29.01.2024
- [Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información](#), Fecha de publicación: 29.01.2024
- [Plan Seguridad y Privacidad de la Información – IDPC](#), Fecha de publicación: 29.01.2024
- [Plan para la atención de urgencias, emergencias, contingencias y desastres](#), Fecha de publicación: 14.09.2023
- [Plan estratégico de seguridad vial](#), Fecha de publicación: 14.09.2023
- [Plan de austeridad del gasto público](#), Fecha de publicación: 10.03.2023
- [Plan Institucional de Participación Ciudadana](#), Fecha de publicación: 28.02.2023

Plan de Acción Institucional (P) X +

idpc.gov.co/transparencia/plan-de-accion-institucional/

MUSEO DE BOGOTÁ CIVILIDADES FOMENTO SELLO EDITORIAL IDPC CONVOCATORIAS PÚBLICAS PRÁCTICAS EN EL IDPC OBSERVATORIO DE LOS PATRIMONIOS INTEGRADOS RECORRIDOS PATRIMONIALES POLÍTICA AMBIENTAL IDPC

2024

FORMULACIÓN PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL (POA) 2024

- [Plan Operativo Anual del IDPC](#), Fecha de Publicación: 31.01.2024

2023

FORMULACIÓN PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL (POA) 2023

- [16. POA – Proceso de Gestión de Instrumentos de Ordenamiento de los Patrimonios](#), Fecha de publicación: 21.09.2023
- [1. POA – Direcciónamiento Estratégico / Fecha de publicación: 31.01.2023](#)
- [2. POA – Fortalecimiento del SIG / Fecha de publicación: 31.01.2023](#)
- [3. POA – Comunicación estratégica / Fecha de publicación: 31.01.2023](#)
- [4. POA – Atención a la ciudadanía / Fecha de publicación: 31.01.2023](#)
- [5. POA – Gestión Territorial del Patrimonio Cultural / Fecha de publicación: 31.01.2023](#)
- [6. POA – Protección e Intervención del Patrimonio / Fecha de publicación: 31.01.2023](#)
- [7. POA – Divulgación y Apropiación Social del Patrimonio / Fecha de publicación: 31.01.2023](#)
- [8. POA – Gestión de talento humano / Fecha de publicación: 31.01.2023](#)
- [9. POA – Gestión Jurídica / Fecha de publicación: 31.01.2023](#)
- [10. POA – Gestión Contractual / Fecha de publicación: 31.01.2023](#)
- [11. POA – Gestión Documental / Fecha de publicación: 31.01.2023](#)
- [12. POA – Administración de bienes e infraestructura / Fecha de publicación: 31.01.2023](#)
- [13. POA – Gestión de Sistemas de Información y Tecnología / Fecha de publicación: 31.01.2023](#)
- [14. POA – Control Interno Disciplinario / Fecha de publicación: 31.01.2023](#)
- [15. POA – Gestión Financiera / Fecha de publicación: 31.01.2023](#)

4.3. De conformidad con el principio de colaboración armónica, en virtud del cual, los diferentes órganos del Estado pese a tener funciones separadas, colaboran de manera armónica para la realización de los fines estatales, el DAFP y la CNSC deben prestar su colaboración mutua a fin de facilitar que la información contenida

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</p>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20241200109843 Fecha: 28-06-2024 Pág. 24 de 49
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	

en el Plan Anual de Vacantes (a cargo del DAFP) y la Oferta Pública de Empleos (a cargos de la CNSC), esté continuamente actualizada y de esta manera se programe oportunamente los respectivos concursos de méritos.

Este punto es del resorte del DAFP y la CNSC.

5. Otros temas relevantes en materia de empleo público

5.1. Vinculación de personas con discapacidad (Decreto 2011 de 2017).

Observación No. 6

De acuerdo con este Decreto la Entidad debe vincular el 3% de personal con discapacidad, es decir, de 77 cargos se debe contar con mínimo 2 personas con discapacidad. No obstante, únicamente se encuentra 1 persona vinculada, por lo cual se insta a la administración a dar cumplimiento a esta normativa con los cargos que se encuentran actualmente vacantes.

5.2. Vinculación de jóvenes entre 18 y 28 años (Decreto 2365 de 2019).

En materia de creación de empleos, para la vigencia 2023 se evidencia que se cumplió con el 10% de cargos que no requieren experiencia, de igual manera, se observa que se vincularon 5 servidores públicos entre 18 y 28 años y 334 contratistas.

5.3. Participación de la mujer en niveles de decisión (Ley 581 de 2000).

De acuerdo con el reporte realizado por la Entidad, se cuenta con 9 cargos de nivel decisorio o directivo, dónde 5 de ellos se encuentran en el máximo nivel decisorio y 4 en otros niveles decisorios, para el primero de los niveles se evidencia un 60% de participación de la mujer y para el segundo del 50%, dando cumplimiento a lo establecido en la Ley.

5.4. Capacitación de los empleados públicos (Ley 909 de 2004).

Observación No. 7

Como diagnóstico de necesidades para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC tanto de la vigencia 2023, como 2024, se hace entrega de las respuestas generadas por los funcionarios en formulario de Google Forms, no obstante, no se presenta una consolidación o análisis de este que haya servido como base para la planeación.

Adicionalmente, se hace entrega de informe sobre la implementación del PIC vigencia 2023, no obstante, este corresponde únicamente al cumplimiento de las acciones programadas, sin hacer una evaluación del impacto de éste.

5.5. Retiro de empleados públicos (Ley 909 de 2004).

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</p>	<p>INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL</p>	 <p>Radicado: 20241200109843 Fecha: 28-06-2024 Pág. 25 de 49</p>
	<p>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</p>	
	<p>INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN</p>	

De acuerdo con la información suministrada por la Subdirección de Gestión Corporativa se presentaron 18 casos de retiro de funcionarios, de los cuales 13 corresponden a renuncia y 5 a declaratoria de insubsistencia ya que se encontraban en provisionalidad y tomó posesión quién hacía parte de la lista de elegibles aplicable al cargo. Adicionalmente, no se observa ningún funcionario de carrera administrativa con resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral. En ese sentido se evidencia cumplimiento de lo establecido en la Ley.

5.6. Protección a la maternidad (Ley 909 de 2004).

Actualmente se encuentran 3 servidoras públicas con protección a la maternidad, de acuerdo con la información suministrada por la Subdirección de Gestión Corporativa. En ese sentido se evidencia cumplimiento de lo establecido en la Ley.

CONCLUSIONES

Se evidenció que la entidad se encuentra incluida en el concurso Distrito 6, para lo cual realizó el respectivo reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera OPEC en el Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad SIMO y pago del proceso de selección con la CNSC. De igual manera, se proveyeron los cargos disponibles de acuerdo con la normativa vigente.

No obstante, se evidenciaron debilidades que deben ser atendidas para evitar el incumplimiento o reiteración de este en materia de Carrera Administrativa.

RECOMENDACIONES

1. Identificar las causas y acciones de mejora que se requieran para las debilidades identificadas.
2. Actualizar la información de la sección de acuerdos de gestión en la página web de la entidad. Se resalta la importancia de mantener actualizados los diferentes contenidos en la página web de la entidad.

ANEXOS

Anexo 1 Suscripción de compromisos laborales 2024-2025 y periodos de prueba

Se verificó la suscripción de compromisos para el periodo anual de 2024-2025 y para periodos de prueba que tuvieron lugar entre mayo de 2023 y abril de 2024, identificando lo siguiente para cada cargo ocupado por empleados de carrera administrativa o en periodo de prueba:

- Código SIDEAP 30561. Ficha manual de funciones PR-222-03-03
Concertación de compromisos para el periodo anual realizada el 20 de febrero de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 y el 31 de enero de 2025.
- Código SIDEAP 30562. Ficha manual de funciones PR-222-03-07

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</p>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20241200109843 Fecha: 28-06-2024 Pág. 26 de 49
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	

Concertación de compromisos para el periodo anual realizada el 21 de febrero de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 y el 31 de enero de 2025.

- Código SIDEAP 32695. Ficha manual de funciones PR-222-03-01

Concertación de compromisos para el periodo anual realizada el 21 de febrero de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 y el 31 de enero de 2025.

- Código SIDEAP 32693. Ficha manual de funciones PR-222-03-02

Concertación de compromisos para el periodo anual realizada el 21 de febrero de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 y el 31 de enero de 2025.

- Código SIDEAP 30564. Ficha manual de funciones PR-222-03-04

Concertación de compromisos para el periodo anual realizada el 21 de febrero de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 y el 31 de enero de 2025.

- Código SIDEAP 30563. Ficha manual de funciones PR-222-03-09

Concertación de compromisos para el periodo anual realizada el 20 de febrero de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 y el 31 de enero de 2025.

- Código SIDEAP 32692. Ficha manual de funciones PR-222-03-10

Concertación de compromisos para el periodo anual realizada el 21 de febrero de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 y el 31 de enero de 2025.

- Código SIDEAP 32690. Ficha manual de funciones PR-222-03-06

Concertación de compromisos para el periodo anual realizada el 20 de febrero de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 al 31 de enero de 2025.

- Código SIDEAP 35869. Ficha manual de funciones PR-222-03-23

Concertación de compromisos para el periodo de prueba realizada el 14 de diciembre de 2023 con respecto al periodo comprendido entre el 23 de noviembre de 2023 y el 22 de mayo de 2024.

- Código SIDEAP 35875. Ficha manual de funciones PR-222-03-11

Concertación de compromisos para el periodo anual realizada el 19 de febrero de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 al 31 de enero de 2025.

- Código SIDEAP 35866. Ficha manual de funciones PR-222-03-21

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20241200109843 Fecha: 28-06-2024 Pág. 27 de 49
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	

Concertación de compromisos para el periodo de prueba realizada el 30 de abril de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 24 de abril de 2024 y el 23 de octubre de 2024.

- Código SIDEAP 30559. Ficha manual de funciones PR-222-02-04

Concertación de compromisos para el periodo de prueba realizada el 26 de abril de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 10 de abril de 2024 y el 09 de octubre de 2024.

- Código SIDEAP 35858. Ficha manual de funciones PR-222-02-10

Concertación de compromisos para el periodo anual realizada el 21 de febrero de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 al 31 de enero de 2025.

- Código SIDEAP 32688. Ficha manual de funciones PR-219-01-03

Concertación de compromisos para el periodo anual realizada el 19 de febrero de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 al 31 de enero de 2025.

Como parte de los compromisos comportamentales, se incluye el de “ARCHIVISTICA-Confianza técnica”. No obstante, se resalta que la competencia de confianza técnica no se encuentra definida para el nivel profesional ni hace parte de las competencias comunes a los servidores públicos, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 815 de 2018 y tampoco se incluye en el manual de funciones para este cargo.

Lo anterior incumple parcialmente lo establecido en el anexo técnico del Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil que señala que las competencias comportamentales corresponderán a las establecidas en los Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales de la respectiva entidad, o en su defecto las señaladas en el Decreto 815 de 2018.

- Código SIDEAP 30557. Ficha manual de funciones PR-219-01-01

Concertación de compromisos para el periodo anual realizada el 20 de febrero de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 al 31 de enero de 2025.

- Código SIDEAP 32689. Ficha manual de funciones PR-219-01-03

Concertación de compromisos para el periodo anual realizada el 21 de febrero de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 al 31 de enero de 2025.

- Código SIDEAP 32687. Ficha manual de funciones PR-219-01-02

Concertación de compromisos para el periodo anual realizada el 21 de febrero de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 al 31 de enero de 2025.

- Código SIDEAP 35841. Ficha manual de funciones PR-219-01-05

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20241200109843 Fecha: 28-06-2024 Pág. 28 de 49
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	

Concertación de compromisos para el periodo anual realizada el 20 de febrero de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 al 31 de enero de 2025.

- Código SIDEAP 35842. Ficha manual de funciones PR-219-01-09

Concertación de compromisos para el periodo anual realizada el 21 de febrero de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 al 31 de enero de 2025.

- Código SIDEAP 35846. Ficha manual de funciones PR-219-01-09

Concertación de compromisos para el periodo de prueba realizada el 12 de enero de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 02 de enero de 2024 y el 01 de julio de 2024.

- Código SIDEAP 35847. Ficha manual de funciones PR-219-01-09

Concertación de compromisos para el periodo de prueba realizada el 10 de octubre de 2023 con respecto al periodo comprendido entre el 02 de octubre de 2023 al 01 de abril de 2024.

Concertación de compromisos para el periodo anual realizada el 18 de abril de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 16 de abril de 2024 al 31 de enero de 2025.

Para las dos concertaciones, como parte de los compromisos comportamentales, se incluye el de “ARCHIVISTICA- Uso de tecnologías de la información y comunicación”. Sin embargo, se resalta que esta competencia no se encuentra definida para el nivel profesional ni hace parte de las competencias comunes a los servidores públicos, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 815 de 2018 y tampoco se incluye en el manual de funciones para este cargo.

Lo anterior incumple parcialmente lo establecido en el anexo técnico del Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil que señala que las competencias comportamentales corresponderán a las establecidas en los Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales de la respectiva entidad, o en su defecto las señaladas en el Decreto 815 de 2018.

- Código SIDEAP 35845. Ficha manual de funciones PR-219-01-09

Concertación de compromisos para el periodo de prueba realizada el 19 de octubre de 2023 con respecto al periodo comprendido entre el 02 de octubre de 2023 al 01 de abril de 2024.

No se presenta concertación de compromisos para el periodo anual ya que, de acuerdo con lo reportado por los responsables, para esta persona se registraron dos ausentismos que prolongaron el periodo de prueba hasta el 01 de junio de 2024.

- Código SIDEAP 30568. Ficha manual de funciones AS-407-06-01

Concertación de compromisos para el periodo anual realizada el 21 de febrero de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 al 31 de enero de 2025.

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20241200109843 Fecha: 28-06-2024 Pág. 29 de 49
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	

- Código SIDEAP 30569. Ficha manual de funciones AS-407-06-01
Concertación de compromisos para el periodo anual realizada el 21 de febrero de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 al 31 de enero de 2025.
- Código SIDEAP 30571. Ficha manual de funciones AS-440-05-05
Concertación de compromisos para el periodo anual realizada el 21 de febrero de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 al 31 de enero de 2025.
- Código SIDEAP 30572. Ficha manual de funciones AS-440-05-05
Concertación de compromisos para el periodo anual realizada el 20 de febrero de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 al 31 de enero de 2025.

Anexo 2 Evaluación del desempeño laboral 2023-2024

Se realizó la revisión de las evaluaciones de desempeño generadas con respecto al periodo 2023-2024, incluyendo las correspondientes a periodos de prueba generadas entre mayo de 2023 y abril de 2024, identificando lo siguiente para cada cargo ocupado por empleados de carrera administrativa o en periodo de prueba:

- Código SIDEAP 30561. Ficha manual de funciones PR-222-03-03
Evaluación de desempeño primer semestre realizada el 23 de agosto de 2023 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2023 al 31 de julio de 2023.
Evaluación de desempeño segundo semestre realizada el 20 de febrero de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2023 y el 31 de enero de 2024.
Evaluación de desempeño anual realizada el 20 de febrero de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2023 al 31 de enero de 2024.
- Código SIDEAP 30562. Ficha manual de funciones PR-222-03-07
Evaluación de desempeño primer semestre realizada el 23 de agosto de 2023 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2023 y el 31 de julio de 2023.
Evaluación de desempeño segundo semestre realizada el 21 de febrero de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2023 al 31 de enero de 2024.
Evaluación de desempeño anual realizada el 21 de febrero de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2023 al 31 de enero de 2024.
- Código SIDEAP 32695. Ficha manual de funciones PR-222-03-01
Con respecto a este caso, se presenta la siguiente información:

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20241200109843 Fecha: 28-06-2024 Pág. 30 de 49
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	

- El 10 de mayo de 2024 se recibió un correo de la Comisión Nacional del Servicio Civil en respuesta a solicitud de eliminación de ausentismo realizada por parte de la entidad.
- Ese mismo día, 10 de mayo de 2024, desde la dependencia de Talento Humano, se informa a la persona evaluada y la persona que evalúa que, con respecto a los problemas presentados con la evaluación de desempeño, es necesario que la Comisión Nacional del Servicio Civil elimine los ausentismos creados en el perfil debido a que estos interfieren con la calificación. De igual forma, se señala que una vez se reciba la respuesta, se procederá a registrar las evaluaciones pertinentes.
- El 27 de mayo de 2024, Talento Humano informa mediante correo electrónico que el ausentismo ya fue eliminado y que, por tanto, ya es posible realizar la evaluación correspondiente. En este correo se presentan los pasos a seguir: Evaluación parcial eventual por motivo de separación del empleo por más de 30 días por la razón de asumir o finalizar un encargo, cambio de perfil del funcionario, concertación de compromisos 2023-2024, evaluación parcial eventual por motivo de separación del empleo por más de 30 días por la razón de asumir o finalizar un encargo, cambio de perfil, concertación de compromisos para el periodo 2023-2024, registro de ausentismo y concertación de compromisos para el periodo 2024-2025.
- El 20 de junio de 2024, desde Talento Humano se señala que ya se realizó la evaluación parcial eventual por motivo de separación del empleo por más de 30 días por la razón de asumir o finalizar un encargo, eliminación de compromisos concertados y actualización del perfil del funcionario, por lo que, se puede proseguir con la concertación de compromisos.

Al 28 de junio se evidencia lo siguiente en EDL APP:

Evaluaciones practicadas en el período

Tipo Evaluación	Motivo	Fecha Inicial	Fecha Final
Evaluación parcial Eventual	Separación temporal del empleo por más de 30 días calendario	01/02/2023	28/02/2023
Evaluación parcial Eventual	Lapso entra la última evaluación y el final del periodo	01/03/2023	31/07/2023
Definitiva Semestre 1			
Evaluación parcial Eventual	Separación temporal del empleo por más de 30 días calendario	01/08/2023	22/11/2023
Evaluación parcial Eventual	Separación temporal del empleo por más de 30 días calendario	23/11/2023	05/12/2023

Evaluación de desempeño parcial eventual realizada el 22 de agosto con respecto al periodo comprendido entre el 01 de marzo de 2023 al 31 de julio de 2023, registrada bajo el motivo de lapso entre la última evaluación y el final del periodo. La evaluación previa se había realizado el 16 de marzo de 2023, por lo que se encuentra fuera del alcance de este seguimiento.

En este punto, se señala que con respecto a una evaluación de desempeño parcial eventual adicional y la calificación definitiva, se presentan diferencias frente a lo reportado por los responsables y lo que se encuentra registrado en EDL APP, como se describe a continuación:

- ❖ **Evaluación parcial eventual:** Los responsables remiten un formato con fecha del 15 de diciembre de 2023 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2023 y el 22 de noviembre de 2023, registrado bajo el motivo de cambio de empleo por traslado o reubicación. No obstante, en EDL APP se encuentra registrada una evaluación parcial eventual con fecha del 06 de junio de 2024 para el mismo periodo pero con el motivo de separación temporal del empleo por más de 30 días calendario.

En este caso, teniendo en cuenta que no se reporta ningún cambio definitivo del empleo, el motivo correspondería al que se encuentra registrado en EDL APP. En ambos casos se incumple con el plazo establecido en el artículo 5° del Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, teniendo en cuenta que la fecha de evaluación excedió los diez días hábiles siguientes a la situación que la originó.

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20241200109843 Fecha: 28-06-2024 Pág. 32 de 49
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	

- ❖ Evaluación parcial eventual: En EDL APP se encuentra registrada una evaluación parcial eventual para el periodo comprendido entre el 23 de noviembre y el 05 de diciembre de 2023 con motivo de separación temporal del empleo por más de 30 días calendario con fecha del 25 de junio de 2024.
- ❖ Calificación definitiva: Los responsables presentan un formato con fecha del 15 de diciembre de 2023 para el periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2023 y el 22 de noviembre de 2023. En EDL APP no se encuentra generada una evaluación anual.

Teniendo en cuenta lo anterior, si bien se evidencia la gestión de la entidad con el fin de realizar los ajustes y evaluaciones correspondientes, la evaluación parcial eventual para completar el periodo anual (Del 06 de diciembre de 2023 al 31 de enero de 2024), no se ha registrado en el EDL APP.

De igual forma, se señala un incumplimiento de los términos establecidos en el artículo 5° del Acuerdo 6176 de 2018 emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

- Código SIDEAP 32693. Ficha manual de funciones PR-222-03-02

Evaluación de desempeño primer semestre realizada el 23 de agosto de 2023 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2023 al 31 de julio de 2023.

Evaluación de desempeño segundo semestre realizada el 21 de febrero de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2023 al 31 de enero de 2024.

Evaluación de desempeño anual realizada el 21 de febrero de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2023 al 31 de enero de 2024.
- Código SIDEAP 30564. Ficha manual de funciones PR-222-03-04

Evaluación de desempeño primer semestre realizada el 22 de agosto de 2023 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2023 al 31 de julio de 2023.

Evaluación de desempeño segundo semestre realizada el 20 de febrero de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2023 al 31 de enero de 2024.

Evaluación de desempeño anual realizada el 21 de febrero de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2023 al 31 de enero de 2024.
- Código SIDEAP 30563. Ficha manual de funciones PR-222-03-09

Evaluación de desempeño primer semestre realizada el 23 de agosto de 2023 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2023 al 31 de julio de 2023.

Evaluación de desempeño segundo semestre realizada el 20 de febrero de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2023 al 31 de enero de 2024.

Evaluación de desempeño anual realizada el 20 de febrero de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2023 al 31 de enero de 2024.

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20241200109843 Fecha: 28-06-2024 Pág. 33 de 49
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	

- Código SIDEAP 32692. Ficha manual de funciones PR-222-03-10

Evaluación de desempeño primer semestre realizada el 22 de agosto de 2023 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2023 al 31 de julio de 2023.

Evaluación de desempeño segundo semestre realizada el 21 de febrero de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2023 al 31 de enero de 2024.

Evaluación de desempeño anual realizada el 21 de febrero de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2023 al 31 de enero de 2024.

- Código SIDEAP 32690. Ficha manual de funciones PR-222-03-06

Evaluación de desempeño primer semestre realizada el 17 de agosto de 2023 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2023 al 31 de julio de 2023.

Evaluación de desempeño segundo semestre realizada el 20 de febrero de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2023 al 31 de enero de 2024.

Evaluación de desempeño anual realizada el 20 de febrero de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2023 al 31 de enero de 2024.

- Código SIDEAP 35869. Ficha manual de funciones PR-222-03-23

Evaluación de desempeño para el periodo de prueba realizada el 22 de mayo de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 23 de noviembre de 2023 y el 22 de mayo de 2024.

- Código SIDEAP 35875. Ficha manual de funciones PR-222-03-11

Evaluación de desempeño parcial eventual realizada el 23 de agosto de 2023 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de marzo de 2023 al 31 de julio de 2023, registrada bajo el motivo de lapso entre la última evaluación y el final del periodo. La evaluación previa se había realizado el 30 de marzo de 2023, por lo que se encuentra fuera del alcance de este seguimiento.

Evaluación de desempeño parcial eventual realizada el 05 de octubre de 2023 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2023 al 26 de septiembre de 2023, registrada bajo el motivo de cambio de evaluador. De acuerdo con la información reportada por Talento Humano, el evaluador presentó su renuncia a partir del 27 de septiembre de 2023, por lo que, la evaluación no se realizó de acuerdo con lo establecido en artículo 5° del Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en el que se indica que las evaluaciones parciales eventuales por cambio de evaluador deberán realizarse antes del retiro de éste.

Con respecto al tema anterior, se resalta que la responsabilidad frente a la inoportunidad con respecto a la ejecución de la evaluación recae sobre la persona que ocupó el cargo con código SIDEAP 35878 hasta el 27 de septiembre de 2023.

Evaluación de desempeño parcial eventual realizada el 20 de febrero de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 27 de septiembre de 2023 y el 31 de enero de 2024. Se resalta que para esta evaluación parcial eventual no se registró el motivo

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20241200109843 Fecha: 28-06-2024 Pág. 34 de 49
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	

en EDL APP, que correspondía de lapso entre la última evaluación y el final del periodo.

Evaluación de desempeño anual realizada el 20 de febrero de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2023 y el 31 de enero de 2024.

- Código SIDEAP 35866. Ficha manual de funciones PR-222-03-21

La fecha de posesión reportada corresponde al 24 de abril de 2024, por lo que la evaluación de desempeño se encuentra fuera del alcance de este seguimiento.

- Código SIDEAP 30559. Ficha manual de funciones PR-222-02-04

La fecha de posesión reportada corresponde al 10 de abril de 2024, por lo que la evaluación de desempeño se encuentra fuera del alcance de este seguimiento.

- Código SIDEAP 35858. Ficha manual de funciones PR-222-02-10

Evaluación parcial eventual realizada el 23 de agosto de 2023 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de marzo de 2023 al 31 de julio de 2023, registrada bajo el motivo de lapso entre la última evaluación y el final del periodo. La evaluación previa se había realizado el 22 de marzo de 2023, por lo que se encuentra fuera del alcance de este seguimiento.

Evaluación parcial eventual realizada el 29 de enero de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2023 al 23 de enero de 2024, registrada bajo el motivo de cambio de evaluador.

De acuerdo con la información remitida, el evaluador presentó su renuncia a partir del 24 de enero de 2024, por lo que, la evaluación no se realizó de acuerdo con lo establecido en artículo 5° del Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en el que se indica que las evaluaciones parciales eventuales por cambio de evaluador deberán realizarse antes del retiro de éste. No obstante, se resalta que en este caso específico, la persona evaluada se encontraba en permiso sindical, como se evidencia en la Resolución 1073 del 29 de diciembre de 2023 de la entidad, los días 2,3,4,5,9,10,11,12,16,17,18,19,23,24,25,26,30 y 31 de enero y los días 1, 2, 6, 7, 8, 9, 13, 14, 15, 16, 20, 21, 22, 23, 27, 28 y 29 de febrero de 2024, por lo que, se le dificultó a la persona evaluadora realizar el ejercicio correspondiente previo a su retiro.

Evaluación parcial eventual realizada el 21 de febrero de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 24 de enero de 2024 y el 31 de enero de 2024, registrada bajo el motivo de lapso entre la última evaluación y el final del periodo.

Evaluación de desempeño anual realizada el 21 de febrero de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2023 al 31 de enero de 2024.

- Código SIDEAP 32688. Ficha manual de funciones PR-219-01-03

Evaluación de desempeño primer semestre realizada el 02 de agosto de 2023 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2023 al 31 de julio de 2023.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</p>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20241200109843 Fecha: 28-06-2024 Pág. 35 de 49
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	

Evaluación de desempeño segundo semestre realizada el 19 de febrero de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2023 al 31 de enero de 2024.

Evaluación de desempeño anual realizada el 19 de febrero de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2023 al 31 de enero de 2024.

- Código SIDEAP 30557. Ficha manual de funciones PR-219-01-01

Evaluación de desempeño primer semestre realizada el 23 de agosto de 2023 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2023 al 31 de julio de 2023.

Evaluación de desempeño segundo semestre realizada el 21 de febrero de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2023 al 31 de enero de 2024.

Evaluación de desempeño anual realizada el 21 de febrero de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2023 al 31 de enero de 2024.

- Código SIDEAP 32689. Ficha manual de funciones PR-219-01-03

Evaluación de desempeño primer semestre realizada el 23 de agosto de 2023 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2023 al 31 de julio de 2023.

Evaluación parcial eventual realizada el 23 de enero de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2023 al 23 de enero de 2024, registrada bajo el motivo de cambio de evaluador. De acuerdo con la información remitida por Talento Humano, el evaluador presentó su renuncia a partir del 24 de enero de 2024, por lo que, la evaluación se realizó previo al retiro.

Evaluación parcial eventual realizada el 21 de febrero de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 24 de enero de 2024 y el 31 de enero de 2024, registrada bajo el motivo del lapso entre la última evaluación y el final del periodo.

Evaluación de desempeño anual realizada el 21 de febrero de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2023 al 31 de enero de 2024.

- Código SIDEAP 32687. Ficha manual de funciones PR-219-01-02

Evaluación de desempeño primer semestre realizada el 23 de agosto de 2023 con respecto al periodo comprendido entre el 14 de marzo de 2023 al 31 de julio de 2023.

Evaluación de desempeño segundo semestre realizada el 20 de febrero de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2023 al 31 de enero de 2024.

Evaluación de desempeño anual realizada el 20 de febrero de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 14 de marzo de 2023 al 31 de enero de 2024.

En este caso, la persona se encontraba en periodo de prueba, desde el 06 de septiembre de 2022 al 05 de marzo de 2023. Se resalta que el periodo de evaluación del primer semestre no concuerda directamente con la fecha de la evaluación del periodo de prueba, 10 de marzo de 2023.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20241200109843 Fecha: 28-06-2024 Pág. 36 de 49
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	

De acuerdo con la información publicada en la página web de la Comisión Nacional del Servicio Civil, la calificación del período de prueba garantiza el ingreso a carrera administrativa y la adquisición de los derechos inherentes a ella, por lo tanto, si la evaluación del período de prueba resultare satisfactoria, el lapso comprendido entre la fecha de dicha evaluación y el 31 de enero del año siguiente constituirá un nuevo período de evaluación anual.

- Código SIDEAP 35841. Ficha manual de funciones PR-219-01-05

Evaluación de desempeño parcial eventual realizada el 23 de agosto de 2023 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de marzo de 2023 al 31 de julio de 2023, registrada bajo el motivo de lapso entre la última evaluación y el final del periodo. La evaluación previa se había realizado el 30 de marzo de 2023, por lo que se encuentra fuera del alcance de este seguimiento.

Evaluación de desempeño parcial eventual realizada el 05 de octubre de 2023 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2023 al 26 de septiembre de 2023, registrada bajo el motivo de cambio de evaluador. De acuerdo con la información reportada por Talento Humano, el evaluador presentó su renuncia a partir del 27 de septiembre de 2023, por lo que, la evaluación no se realizó de acuerdo con lo establecido en artículo 5° del Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en el que se indica que las evaluaciones parciales eventuales por cambio de evaluador deberán realizarse antes del retiro de éste.

Con respecto al tema anterior, se resalta que la responsabilidad frente a la inoportunidad con respecto a la ejecución de la evaluación recae sobre la persona que ocupó el cargo con código SIDEAP 35878 hasta el 27 de septiembre de 2023.

Evaluación de desempeño parcial eventual realizada el 20 de febrero de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 27 de septiembre de 2023 al 31 de enero de 2024, registrada bajo el motivo de cambio de evaluador. Se resalta que, en este caso, el motivo registrado no es correcto, la evaluación parcial eventual corresponde al lapso comprendido entre la última evaluación y el final del periodo.

Evaluación de desempeño anual realizada el 20 de febrero de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2023 y el 31 de enero de 2024.

- Código SIDEAP 35842. Ficha manual de funciones PR-219-01-09

Evaluación de desempeño parcial eventual realizada el 23 de agosto de 2023 con respecto al periodo comprendido entre el 02 de marzo de 2023 al 31 de julio de 2023, registrada bajo el motivo de lapso entre la última evaluación y el final del periodo. La evaluación previa se había realizado el 27 de marzo de 2023, por lo que se encuentra fuera del alcance de este seguimiento.

Evaluación de desempeño segundo semestre realizada el 19 de febrero de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2023 y el 31 de enero de 2024.

Evaluación de desempeño anual realizada el 19 de febrero de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2023 al 31 de enero de 2024.

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20241200109843 Fecha: 28-06-2024 Pág. 37 de 49
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	

- Código SIDEAP 35846. Ficha manual de funciones PR-219-01-09

La fecha de posesión reportada corresponde al 02 de enero de 2024, por lo que la evaluación de desempeño se encuentra fuera del alcance de este seguimiento.

- Código SIDEAP 35847. Ficha manual de funciones PR-219-01-09

Evaluación de desempeño para el periodo de prueba realizada el 09 de abril de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 02 de octubre de 2023 y el 01 de abril de 2024. Se resalta que en EDL APP la evaluación del periodo de prueba se encuentra registrada bajo el motivo de lapso comprendido entre la última evaluación parcial si la hubiere y el final del periodo de prueba, lo cual no es coherente teniendo en cuenta que esta evaluación abarca todo el periodo de prueba.

- Código SIDEAP 35845. Ficha manual de funciones PR-219-01-09

Con respecto a este caso, se presenta la siguiente información:

- Para esta persona se registraron dos ausentismos que prolongaron el periodo de prueba hasta el 01 de junio de 2024.
- Los ausentismos reportados van desde el 15 de febrero al 14 de abril de 2024.
- Los responsables señalan que se presentó un error debido a que los ausentismos se registraron antes de realizar la evaluación parcial eventual correspondiente.
- Se solicitó a la Comisión Nacional del Servicio Civil la eliminación de los ausentismos con el fin de generar la evaluación parcial y nuevamente registrarlos.
- El 29 de mayo de 2024 la Comisión Nacional del Servicio Civil informa mediante correo electrónico que el ajuste se vería reflejado en el aplicativo en dos días hábiles.
- El 05 de junio de 2024 la dependencia de Talento Humano informa a la persona evaluadora y a la evaluada los pasos a seguir: Evaluación parcial eventual por motivo de separación superior a 20 días continuos, registro de ausentismos y evaluación parcial eventual por motivo del lapso comprendido entre la última evaluación y el final del periodo. En el correo también se incluyen los responsables de cada actividad.
- El 11 de junio de 2024 la evaluadora informa a Talento Humano que se realizó la evaluación parcial eventual. Ese mismo día, desde la dependencia de Talento Humano se responde señalando que los ausentismos se han registrado.
- El 20 de junio de 2024 desde Talento Humano se remite un nuevo correo a la persona evaluadora y a la evaluada, solicitando se informe si ya se realizó la evaluación definitiva del periodo de prueba.

Al 28 de junio se evidencia lo siguiente en EDL APP:

Evaluaciones practicadas en el período

Tipo Evaluación	Motivo	Fecha Inicial	Fecha Final
Evaluación parcial Eventual	Interrupción del período de prueba por un lapso igual o superior a 20 días continuos.	02/10/2023	14/02/2024
Evaluación parcial Eventual	Lapso comprendido entre la última evaluación parcial si la hubiere y el final del período de prueba.	15/04/2024	01/06/2024
Definitiva período de prueba		02/10/2023	01/06/2024

En el sistema se registra una evaluación parcial eventual por motivo de interrupción del periodo de prueba por un lapso igual a superior a 20 días continuos para el periodo comprendido entre el 02 de octubre de 2023 y el 14 de febrero de 2024 con fecha del 11 de junio de 2024 y una evaluación para el periodo de prueba comprendido entre el 02 de octubre de 2023 y el 01 de junio de 2024 con fecha del 25 de junio de 2024.

Teniendo en cuenta lo anterior, si bien se evidencia la gestión de la entidad con el fin de realizar los ajustes y las evaluaciones correspondientes, la evaluación parcial eventual por motivo de interrupción del periodo de prueba por un lapso igual o superior a 20 días continuos debía generarse máximo hasta el 28 de febrero de 2024 y se generó el 11 de junio de 2024, por lo que, esta Asesoría señala un incumplimiento de los términos establecidos en el artículo 5° del Acuerdo 6176 de 2018 emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

- Código SIDEAP 30568. Ficha manual de funciones AS-407-06-01

Evaluación de desempeño parcial eventual realizada el 23 de agosto de 2023 con respecto al periodo comprendido entre el 27 de marzo de 2023 y el 31 de julio de 2023, registrada bajo el motivo de lapso entre la última evaluación y el final del periodo. La evaluación previa se había realizado el 18 de abril de 2023, por lo que se encuentra fuera del alcance de este seguimiento.

Evaluación de desempeño parcial eventual realizada el 23 de enero de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2023 y el 23 de enero de 2024, registrada bajo el motivo de cambio de evaluador. De acuerdo con la información remitida por Talento Humano, el evaluador presentó su renuncia a partir del 24 de enero de 2024, por lo que, la evaluación se realizó previo al retiro.

Evaluación de desempeño parcial eventual realizada el 21 de febrero de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 24 de enero de 2024 y el 31 de enero de 2024.

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20241200109843 Fecha: 28-06-2024 Pág. 39 de 49
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	

2024, registrada bajo el motivo de lapso entre la última evaluación y el final del periodo.

Evaluación de desempeño anual realizada el 21 de febrero de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2023 al 31 de enero de 2024.

- Código SIDEAP 30569. Ficha manual de funciones AS-407-06-01

Evaluación de desempeño primer semestre realizada el 23 de agosto de 2023 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2023 al 31 de julio de 2023.

Evaluación parcial eventual realizada el 04 de diciembre de 2023 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2023 al 04 de diciembre de 2023, registrada bajo el motivo de cambio de evaluador. De acuerdo con la información remitida, el evaluador presentó su renuncia a partir del 05 de diciembre, por lo que, la evaluación se realizó previo al retiro.

Evaluación parcial eventual realizada el 19 de febrero de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 05 de diciembre de 2023 al 31 de enero de 2024, registrada bajo el motivo de cambio de evaluador. Se resalta que, en este caso, el motivo registrado no es correcto, la evaluación parcial eventual corresponde al lapso comprendido entre la última evaluación y el final del periodo.

Evaluación de desempeño anual realizada el 19 de febrero de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2023 al 31 de enero de 2024.

- Código SIDEAP 30571. Ficha manual de funciones AS-440-05-05

Evaluación de desempeño primer semestre realizada el 23 de agosto de 2023 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2023 al 31 de julio de 2023.

Evaluación de desempeño segundo semestre realizada el 19 de febrero de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2023 al 31 de enero de 2024.

Evaluación de desempeño anual realizada el 19 de febrero de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2023 al 31 de enero de 2024.

- Código SIDEAP 30572. Ficha manual de funciones AS-440-05-05

Evaluación parcial eventual realizada el 23 de agosto de 2023 con respecto al periodo comprendido entre el 04 de abril de 2023 al 31 de julio de 2023, registrada bajo el motivo de lapso entre la última evaluación y el final del periodo. La evaluación previa se había realizado el 19 de abril de 2023, por lo que se encuentra fuera del alcance de este seguimiento.

Evaluación de desempeño segundo semestre realizada el 19 de febrero de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2023 al 31 de enero de 2024.

Evaluación de desempeño anual realizada el 19 de febrero de 2024 con respecto al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2023 al 31 de enero de 2024.

Anexo 3 Suscripción de acuerdos de gestión 2024-2025

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20241200109843 Fecha: 28-06-2024 Pág. 40 de 49
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	

Se verificó la suscripción de acuerdos de gestión para el periodo 2024-2025 para personas que ocupan cargos de libre nombramiento y remoción gerenciales:

- Código SIDEPA 30552. Ficha manual de funciones DR-068-01-02

La fecha de posesión reportada corresponde al 21 de marzo de 2024, por lo que aún se encuentra dentro del plazo establecido para la concertación y formalización de los acuerdos de gestión, de acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.13.1.9 del Decreto 1083 de 2015.

- Código SIDEPA 30551. Ficha manual de funciones DR-068-01-01

Se presenta concertación de acuerdos de gestión para el periodo 2024 realizada el 29 de febrero de 2024. Se resalta que la guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital sugiere que el plazo de la concertación y a la formalización no debe ser mayor al 28 de febrero de cada año, para que coincida con la planeación institucional.

La concertación incluye cinco compromisos gerenciales y cuatro comportamentales.

Con respecto a los compromisos gerenciales, el porcentaje de cada uno se encuentra por debajo de 40% y por encima del 10%. No obstante, se resalta que los indicadores incluyen porcentajes en su fórmula que no son totalmente claros, a continuación, se presente un ejemplo:

<i>Compromiso Gerencial</i>		
<i>Descripción:</i>	<i>Indicador:</i>	<i>Peso porcentual:</i>
Realizar seguimiento permanente a las actividades programas para lograr la activación del parque arqueológico de la Hacienda El Carmen (Usme) integrando borde urbano y rural de Bogotá	Porcentaje de avance anual / el porcentaje anual programa (0.15 %) 17%	20 %
<i>Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos</i>		<i>Porcentaje</i>
Generar la activación de un (1) parque arqueológico de la Hacienda El Carmen (Usme) integrando borde urbano y rural de Bogotá Gestionar la recuperación de Bienes y Sectores de Interés Cultural en el D		20 %

Por otra parte, se señala que en los planes de acción se incluyen menos de tres acciones, lo cual incumple con lo establecido en la guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital, que define que cada compromiso gerencial debe contar con una ruta de gestión o plan de acción que le permita al Gerente Público establecer las principales acciones o actividades que harán posible el logro de los compromisos gerenciales y que generan las evidencias que permitan el seguimiento a la gestión, las cuales no deberán ser menos de tres ni más de cinco por cada compromiso gerencial.

- Código SIDEPA 32683. Ficha manual de funciones DR-068-01-03

Se presenta concertación de acuerdos de gestión para el periodo 2024 realizada el 29 de febrero de 2024. Se resalta que la guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital sugiere que el plazo de la concertación y a

la formalización no debe ser mayor al 28 de febrero de cada año, para que coincida con la planeación institucional.

La concertación incluye cinco compromisos gerenciales y cuatro comportamentales.

Con respecto a los compromisos gerenciales, ningún porcentaje se encuentra por encima del 40% o por debajo del 10%. Sin embargo, se resalta que el indicador del compromiso gerencial No. 3 no atiende a la descripción de indicador como una representación cuantitativa en número o porcentaje que debe ser verificable objetivamente, definición que se incluye en la guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital. A continuación, se presenta la información del compromiso al cual se hace mención:

<i>Compromiso Gerencial</i>		
<i>Descripción:</i>	<i>Indicador:</i>	<i>Peso porcentual:</i>
Apoyar la gestión y desarrollo de casos estudio de las solicitudes que requieren declaratoria, revocatoria, cambio de nivel y/o aclaración de ficha de bienes inmuebles de interés cultural que se tramitan ante el Consejo Distrital de Patrimonio Cultural -	A demanda	15 %
<i>Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos</i>		<i>Porcentaje</i>
Apoyar y desarrollar la Secretaría Técnica del CDPC, elaborando las presentaciones asociadas a las solicitudes de declaratoria, revocatoria, cambio de nivel y aclaración de fichas de los BIC, de acue		5 %
Avanzar en la gestión para el desarrollo de los estudios de valoración, actualización, documentación y del inventario BIC Mueble para ser transferencia de la información al Sistema de Información de		5 %
Apoyar la actualización la coberturas o shape del Sistema de Información Geográfica - SIG de los inmuebles.		5 %

De esta forma, no es claro cómo se va a medir el apoyo o el avance con respecto a estas actividades. Lo anterior teniendo en cuenta que la Ley 909 de 2004, en el numeral 2 del artículo 50, establece que el acuerdo de gestión describirá los resultados esperados en términos de cantidad y calidad y en ellos se identificarán los indicadores y los medios de verificación de estos indicadores.

Por otra parte, se señala que en los planes de acción de los compromisos gerenciales No. 4 y 5 se incluyen menos de tres acciones, lo cual incumple con lo establecido en la guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital, que define que cada compromiso gerencial debe contar con una ruta de gestión o plan de acción que le permita al Gerente Público establecer las principales acciones o actividades que harán posible el logro de los compromisos gerenciales y que generan las evidencias que permitan el seguimiento a la gestión, las cuales no deberán ser menos de tres ni más de cinco por cada compromiso gerencial.

- Código SIDEP 30553. Ficha manual de funciones DR-068-01-04

Se presenta concertación de acuerdos de gestión para el periodo 2024 realizada el 28 de febrero de 2024.

La concertación incluye cinco compromisos gerenciales y tres comportamentales.

Con respecto a los compromisos gerenciales, el porcentaje de cada uno se encuentra por debajo de 40% y por encima del 10%. No obstante, los indicadores establecidos no son totalmente claros, se presenta un ejemplo a continuación:

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20241200109843 Fecha: 28-06-2024 Pág. 42 de 49
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	

<i>Compromiso Gerencial</i>		
<i>Descripción:</i>	<i>Indicador:</i>	<i>Peso porcentual:</i>
Ejecución Presupuestal eficiente y eficaz	20	20 %
<i>Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos</i>		<i>Porcentaje</i>
Ejecución presupuestal		20 %

En este caso, en el indicador no es claro a qué corresponde el número 20 frente a la ejecución presupuestal.

Por otra parte, se señala que en los planes de acción se incluyen menos de tres acciones, lo cual incumple con lo establecido en la guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital, que define que cada compromiso gerencial debe contar con una ruta de gestión o plan de acción que le permita al Gerente Público establecer las principales acciones o actividades que harán posible el logro de los compromisos gerenciales y que generan las evidencias que permitan el seguimiento a la gestión, las cuales no deberán ser menos de tres ni más de cinco por cada compromiso gerencial.

- Código SIDEP 32684. Ficha manual de funciones DR-068-01-05

Se presenta concertación de acuerdos de gestión para el periodo 2024 realizada el 09 de mayo de 2024 y la fecha de posesión reportada corresponde al 17 de octubre de 2023.

Con respecto a este tema, los responsables presentan una captura de pantalla de SIDEAP en la cual se indica que la persona no pudo crear el acuerdo de gestión debido a que el jefe inmediato no tenía una vinculación activa. De igual forma, se presenta un correo con fecha del 20 de marzo de 2024, mediante el cual desde talento humano solicita apoyo al Departamento Administrativo Civil Distrital para poder realizar la concertación de los acuerdos de gestión, indicando que error tiene relación con la estructura de la entidad que se encuentra registrada en la plataforma.

Se resalta que para el momento en que se remitió el correo solicitando apoyo al Departamento Administrativo Civil Distrital, 20 de marzo de 2024, ya se habían superado cuatro meses establecidos en el artículo 2.2.13.1.9 del Decreto 1083 de 2015 para la concertación y formalización de acuerdos de gestión. No obstante, se señala que la concertación se tuvo que realizar una vez posesionado el jefe inmediato de esta persona, lo cual también dificultó el proceso.

En cuanto a la concertación propiamente dicha, se incluyen cinco compromisos gerenciales y cuatro comportamentales.

Con respecto a los compromisos gerenciales, el porcentaje de cada uno se encuentra por debajo de 40% y por encima del 10%. No obstante, se resalta que en los

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</small>	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20241200109843 Fecha: 28-06-2024 Pág. 43 de 49
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	

compromisos no se describen los resultados esperados en términos de cantidad, tal como se establece en la Ley 909 de 2004, en el numeral 2 del artículo 50. A continuación se presenta un ejemplo de lo evidenciado:

<i>Compromiso Gerencial</i>		
<i>Descripción:</i>	<i>Indicador:</i>	<i>Peso porcentual:</i>
Gestionar la colección del Museo de Bogotá en "Colecciones Colombianas", para facilitar su uso y consulta a la ciudadanía	# de registros de la colección del Museo de Bogotá en Colecciones Colombianas	20 %
<i>Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos</i>		<i>Porcentaje</i>
Gestionar la colección del Museo de Bogotá en "Colecciones Colombianas", para facilitar su uso y consulta a la ciudadanía		20 %

En este caso, no es claro cuántos registros se requieren para que el compromiso sea calificado como cumplido.

Por otra parte, se señala que en los planes de acción se incluyen menos de tres acciones, lo cual incumple con lo establecido en la guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital, que define que cada compromiso gerencial debe contar con una ruta de gestión o plan de acción que le permita al Gerente Público establecer las principales acciones o actividades que harán posible el logro de los compromisos gerenciales y que generan las evidencias que permitan el seguimiento a la gestión, las cuales no deberán ser menos de tres ni más de cinco por cada compromiso gerencial.

- Código SIDEPA 35878. Ficha manual de funciones DR-068-01-06

Se presenta concertación de acuerdos de gestión realizada el 25 de abril de 2024 y la fecha de posesión reportada corresponde al 20 de marzo de 2024, cumpliendo con los tiempos establecidos.

En cuanto a la concertación, se incluyen cuatro compromisos gerenciales y cuatro comportamentales.

Con respecto a los compromisos gerenciales, el porcentaje de cada uno se encuentra entre el 10% y el 40%. Sin embargo, se resalta que en los compromisos no se describen los resultados esperados en términos de cantidad, tal como se establece en la Ley 909 de 2004, en el numeral 2 del artículo 50. A continuación se presenta un ejemplo de lo evidenciado:

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20241200109843 Fecha: 28-06-2024 Pág. 44 de 49
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	

<i>Compromiso Gerencial</i>		
<i>Descripción:</i>	<i>Indicador:</i>	<i>Peso porcentual:</i>
Realizar seguimiento y convocar permanente a las entidades publicas que aporten en el desarrollo y cumplimiento del Plan de Acción en corto plazo contenidos en los PEMP del orden nacional y distrital cuyo Ente Gestor esta en cabeza del IDPC.	Numero de acciones (recorridos, actas, convenios, actos administrativos)	30 %
<i>Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos</i>		<i>Porcentaje</i>
Realizar seguimiento y convocar permanente a las entidades publicas que aporten en el desarrollo y cumplimiento del Plan de Acción en corto plazo contenidos en los PEMP del orden nacional y distrital		30 %

En este caso no es claro cuántas acciones se requieren para que el compromiso sea calificado como cumplido.

Por otra parte, se señala que en los planes de acción se incluyen menos de tres acciones, lo cual incumple con lo establecido en la guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital, que define que cada compromiso gerencial debe contar con una ruta de gestión o plan de acción que le permita al Gerente Público establecer las principales acciones o actividades que harán posible el logro de los compromisos gerenciales y que generan las evidencias que permitan el seguimiento a la gestión, las cuales no deberán ser menos de tres ni más de cinco por cada compromiso gerencial.

- Código SIDEP 34198. Ficha manual de funciones DR-006-01-08

Se presenta concertación de acuerdos de gestión realizada el 29 de febrero de 2024. Se resalta que la guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital sugiere que el plazo de la concertación y a la formalización no debe ser mayor al 28 de febrero de cada año, para que coincida con la planeación institucional.

En cuanto a la concertación, se incluyen tres compromisos gerenciales y cuatro comportamentales.

Con respecto a los compromisos gerenciales, ningún porcentaje excede el 40% no se encuentra por debajo del 10%. No obstante, se resalta que los indicadores no apuntan directamente a la cuantificación del compromiso y que, además, en los compromisos no se describen los resultados esperados en términos de cantidad, tal como se establece en la Ley 909 de 2004, en el numeral 2 del artículo 50. A continuación se presenta un ejemplo de lo evidenciado:

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20241200109843 Fecha: 28-06-2024 Pág. 45 de 49
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	

<i>Compromiso Gerencial</i>		
<i>Descripción:</i>	<i>Indicador:</i>	<i>Peso porcentual:</i>
Socializar a servidores públicos del IDPC.. en temas disciplinarios.	Informe a Talento Humano	40 %
<i>Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos</i>		<i>Porcentaje</i>
Socializar		40 %

Por otra parte, se señala que en los planes de acción se incluyen menos de tres acciones, lo cual incumple con lo establecido en la guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital, que define que cada compromiso gerencial debe contar con una ruta de gestión o plan de acción que le permita al Gerente Público establecer las principales acciones o actividades que harán posible el logro de los compromisos gerenciales y que generan las evidencias que permitan el seguimiento a la gestión, las cuales no deberán ser menos de tres ni más de cinco por cada compromiso gerencial.

- Código SIDEP 35877. Ficha manual de funciones DR-006-01-07

Se presenta concertación de acuerdos de gestión formalizada el 08 de mayo de 2024 y la fecha de posesión reportada corresponde al 15 de diciembre de 2023.

La dependencia de talento humano presenta un correo remitido el 18 de abril de 2024 mediante el cual invitan a la persona a concertar los acuerdos de gestión con su superior jerárquico, en este correo se le indica cómo se debe realizar el proceso y se le comparte algunos documentos de apoyo, como instructivos.

De igual forma, en el documento de concertación se identifica que los compromisos fueron enviados por el gerente público el 30 de abril de 2024 y aprobados por el nominador hasta el 08 de mayo de 2024. Sin embargo, se resalta que en el momento en que los compromisos fueron enviados por el gerente público, ya se había superado los cuatro meses establecidos en el artículo 2.2.13.1.9 del Decreto 1083 de 2015 para la concertación y formalización de acuerdos de gestión.

En cuanto a la concertación, se incluyen tres compromisos gerenciales y tres comportamentales.

Con respecto a los compromisos gerenciales, ningún porcentaje se encuentra por encima del 40% ni por debajo del 10%.

Sin embargo, se resalta que la descripción e indicador del compromiso gerencial No.1 y No.2 son iguales. Teniendo en cuenta lo anterior se genera una observación en tanto la guía sugiere la concertación de mínimo tres compromisos gerenciales y efectivamente solo se concertaron dos.

Anexo 4 Seguimiento y evaluación acuerdos de gestión 2023-2024

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20241200109843 Fecha: 28-06-2024 Pág. 46 de 49
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	

Con respecto al seguimiento y evaluación de acuerdos de gestión para el periodo 2023-2024, la dependencia de Talento Humano remite un documento en el cual se reporta lo siguiente:

- Código SIDEP 30552. Ficha manual de funciones DR-068-01-02

Seguimiento y evaluación realizada con respecto a la persona que ocupó el cargo hasta el 23 de enero de 2024.

Se presenta la calificación de los compromisos gerenciales, incluyendo el porcentaje de cumplimiento del primer y segundo semestre, y en cuanto a los compromisos comportamentales, se presenta la calificación del superior jerárquico, del par y del equipo de trabajo.

En el documento se incluye un listado de tres personas que participaron en la evaluación de compromisos comportamentales como parte del equipo de trabajo. Por otra parte, con respecto a la designación de pares, se presenta correo electrónico del 24 de enero del 2024 remitido por Talento Humano, no obstante, la designación no se realizó directamente por parte del representante legal de la entidad mediante acto administrativo, por lo cual, se incumple parcialmente con lo establecido en la guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital.

En el documento no se presenta la fecha en la cual se realizó la evaluación, por lo que, no es posible corroborar directamente la oportunidad.

- Código SIDEP 30551. Ficha manual de funciones DR-068-01-01

Se presenta la calificación de los compromisos gerenciales, incluyendo el porcentaje de cumplimiento del primer y segundo semestre, y en cuanto a los compromisos comportamentales, se presenta la calificación del superior jerárquico, del par y del equipo de trabajo.

En el documento se mencionan cinco personas del equipo de trabajo como evaluadoras, pero solo se presenta un nombre. Por otra parte, con respecto a la designación de pares, se presenta correo electrónico del 24 de enero del 2024 remitido por Talento Humano, no obstante, la designación no se realizó directamente por parte del representante legal de la entidad mediante acto administrativo, por lo cual, se incumple parcialmente con lo establecido en la guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital.

En el documento no se presenta la fecha en la cual se realizó la evaluación, por lo que, no es posible corroborar directamente la oportunidad.

- Código SIDEP 32683. Ficha manual de funciones DR-068-01-03

Se presenta la calificación de los compromisos gerenciales, incluyendo el porcentaje de cumplimiento del primer y segundo semestre, y en cuanto a los compromisos comportamentales, se presenta la calificación del superior jerárquico, del par y del equipo de trabajo.

En el documento se mencionan siete personas del equipo de trabajo como evaluadoras, pero solo se presenta el nombre de seis. Por otra parte, con respecto a la designación de pares, se presenta un cuadro con la información de evaluador y

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20241200109843 Fecha: 28-06-2024 Pág. 47 de 49
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	

evaluado, pero no se presenta correo electrónico del 24 de enero del 2024 remitido por Talento Humano, no obstante, la designación no se realizó directamente por parte del representante legal de la entidad mediante acto administrativo, por lo cual, se incumple parcialmente con lo establecido en la guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital.

En el documento no se presenta la fecha en la cual se realizó la evaluación, por lo que, no es posible corroborar directamente la oportunidad.

- Código SIDEP 30553. Ficha manual de funciones DR-068-01-04

Se presenta la calificación de los compromisos gerenciales, incluyendo el porcentaje de cumplimiento del primer y segundo semestre, y en cuanto a los compromisos comportamentales, se presenta la calificación del superior jerárquico, del par y del equipo de trabajo.

En el documento se incluye un listado de cuatro personas que participaron en la evaluación de compromisos comportamentales como parte del equipo de trabajo. Por otra parte, con respecto a la designación de pares, se presenta correo electrónico del 24 de enero del 2024 remitido por Talento Humano, no obstante, la designación no se realizó directamente por parte del representante legal de la entidad mediante acto administrativo, por lo cual, se incumple parcialmente con lo establecido en la guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital.

En el documento no se presenta la fecha en la cual se realizó la evaluación, por lo que, no es posible corroborar directamente la oportunidad.

- Código SIDEP 32684. Ficha manual de funciones DR-068-01-05

Evaluación realizada con respecto a la persona que ocupó el cargo y cuya renuncia se hizo efectiva a partir del 01 de septiembre de 2023.

En este caso, si se presenta documento de evaluación, ya que se utilizó el formato destinado por Función Pública para este fin. No obstante, se encuentra diligenciada como fecha de evaluación el 03 de marzo de 2023, lo cual no es coherente con la fecha de renuncia.

De igual forma, teniendo en cuenta lo establecido en la Circular Conjunta 003 de 2023 de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y el Departamento Administrativo del Servicio Civil y en la Resolución No. 599 del 28 de agosto de 2023 emitida por la entidad, los acuerdos de gestión para la vigencia 2023 debían digitalizarse a través de SIDEAP a más tardar el 31 de marzo de 2023, para efectos de realizar su posterior seguimiento y evaluación mediante el referido Sistema. De acuerdo con lo señalado por los responsables, se presentaron inconvenientes en la plataforma SIDEAP, los cuales fueron informados al Departamento Administrativo del Servicio Civil, que llevaron a presentar la concertación y evaluación en los formatos de la función pública, teniendo en cuenta que la persona ya se encontraba desvinculada en SIDEAP.

Por otra parte, teniendo en cuenta lo mencionado por Talento Humano, no es claro la razón por la cual se diligenció la calificación del equipo de trabajo y de dónde proviene

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20241200109843 Fecha: 28-06-2024 Pág. 48 de 49
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	

dicha calificación. De acuerdo con la guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital, si no existen servidores que conformen el grupo de trabajo de los gerentes públicos al momento de la evaluación, el 20% total de la evaluación que corresponde a la valoración de las competencias será distribuido así: 70% será la valoración por parte del superior jerárquico y el 30% la valoración de los pares.

En este documento no se presenta información sobre pares que participaron en la evaluación. No se presenta un acto administrativo del representante legal de la entidad, por lo cual, se incumple con lo establecido en la guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital.

- Código SIDEPE 35878. Ficha manual de funciones DR-068-01-06

Evaluación realizada con respecto a la persona que ocupó el cargo y cuya renuncia se hizo efectiva a partir del 27 de septiembre de 2023.

En este caso, si se presenta documento de evaluación, ya que se utilizó el formato destinado por Función Pública para este fin. La fecha de evaluación se diligenció como el 22 de agosto de 2023.

Teniendo en cuenta lo establecido en la Circular Conjunta 003 de 2023 de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y el Departamento Administrativo del Servicio Civil y en la Resolución No. 599 del 28 de agosto de 2023 emitida por la entidad, los acuerdos de gestión para la vigencia 2023 debían digitalizarse a través de SIDEAP a más tardar el 31 de marzo de 2023, para efectos de realizar su posterior seguimiento y evaluación mediante el referido Sistema. De acuerdo con lo señalado por los responsables, se presentaron inconvenientes en la plataforma SIDEAP, los cuales fueron informados al Departamento Administrativo del Servicio Civil, que llevaron a presentar la concertación y evaluación en los formatos de la función pública, teniendo en cuenta que la persona ya se encontraba desvinculada en SIDEAP.

En este documento no se presenta información sobre las personas del equipo de trabajo y pares que participaron en la evaluación. No se presenta un acto administrativo del representante legal de la entidad, por lo cual, se incumple con lo establecido en la guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital.

- Código SIDEPE 34198. Ficha manual de funciones DR-006-01-08

Se presenta la calificación de los compromisos gerenciales, incluyendo el porcentaje de cumplimiento del primer y segundo semestre, y en cuanto a los compromisos comportamentales, se presenta la calificación del superior jerárquico, del par y del equipo de trabajo.

Se resalta que en el documento no se presenta información sobre las personas que participaron en la evaluación de los compromisos comportamentales del equipo de trabajo, al indagar con la dependencia de Talento Humano, se señala que la evaluación de equipo de trabajo no se realizó debido a que a la persona no tenía funcionarios de planta a su cargo.

	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	 Radicado: 20241200109843 Fecha: 28-06-2024 Pág. 49 de 49
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	

No obstante, teniendo en cuenta lo mencionado por Talento Humano, no es claro la razón por la cual se diligenció la calificación del equipo de trabajo y de dónde proviene dicha calificación. De acuerdo con la guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital, si no existen servidores que conformen el grupo de trabajo de los gerentes públicos al momento de la evaluación, el 20% total de la evaluación que corresponde a la valoración de las competencias será distribuido así: 70% será la valoración por parte del superior jerárquico y el 30% la valoración de los pares.

Por otra parte, con respecto a la designación de pares, se presenta correo electrónico del 24 de enero del 2024 remitido por Talento Humano, no obstante, la designación no se realizó directamente por parte del representante legal de la entidad mediante acto administrativo, por lo cual, se incumple parcialmente con lo establecido en la guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital.

En el documento no se presenta la fecha en la cual se realizó la evaluación, por lo que, no es posible corroborar directamente la oportunidad.

- Código SIDEP 35877. Ficha manual de funciones DR-006-01-07

Evaluación realizada con respecto a la persona que ocupó el cargo y cuya renuncia se hizo efectiva a partir del 05 de diciembre de 2023.

Se presenta la calificación de los compromisos gerenciales, incluyendo el porcentaje de cumplimiento del primer y segundo semestre, y en cuanto a los compromisos comportamentales, se presenta la calificación del superior jerárquico, del par y del equipo de trabajo.

Se resalta que en el documento no se incluye información sobre las personas que participaron en la evaluación de compromisos comportamentales como parte del equipo de trabajo. No se presenta un acto administrativo del representante legal de la entidad, por lo cual, se incumple con lo establecido en la guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital.

En el documento no se presenta la fecha en la cual se realizó la evaluación, por lo que, no es posible corroborar directamente la oportunidad.

Documento 20241200109843 firmado electrónicamente por:	
ELEANA MARCELA PÁEZ URREGO	Asesora de Control Interno Control Interno Fecha firma: 28-06-2024 21:00:15
 0c733d7a5e684ff2a86c3481485c3631bedc5e4b7d453986688ace5c0abac03c Codigo de Verificación CV: 21d23	