

*“Por la cual se adopta el modelo para la gestión de empleos de naturaleza gerencial del Distrito Capital en el Instituto Distrital de Recreación y Deporte”*

**LA DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO DISTRITAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE**

en uso de sus facultades legales y en especial, lo previsto en el artículo 50° de la Ley 909 de 2004, artículo 2.2.13.1.12 del Decreto Nacional 1083 de 2015, en el Decreto Distrital 101 de 2004, Resolución 788 de 2019 y.

**CONSIDERANDO:**

Que la Ley 909 de 2004, estable en sus artículo 47° y 48° que los empleos de naturaleza gerencial son aquellos que conllevan el ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, que además estos son de libre nombramiento y remoción y, comportan responsabilidad por la gestión y por un conjunto de funciones cuyo ejercicio y resultados son posibles de ser medidos y evaluados, por lo tanto, los empleados que ejercen funciones gerenciales en las entidades y organismos públicos están obligados a actuar con objetividad, transparencia y profesionalidad en ejercicio de su cargo.

Que el artículo 50° de la Ley 909 de 2004 establece que, una vez nombrado el gerente público, de manera concertada con su superior jerárquico, determinará los objetivos a cumplir describiendo los resultados esperados en términos de cantidad y calidad, a través de indicadores y los medios de su verificación, resultando este proceso estratégico en clave del fortalecimiento de la función administrativa distrital.

Que el artículo 2.2.13.1.12 del Decreto Nacional 1083 de 2015 establece que el Departamento Administrativo de la Función Pública diseñará una metodología para la elaboración, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión, la cual podrá ser adoptada por las entidades y que, en caso de no ser adoptada, deberán desarrollar su propia metodología para elaborar, hacer seguimiento y evaluar los Acuerdos de Gestión, en todo caso, ciñéndose a los parámetros establecidos previamente.

Que la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital en el marco de sus competencias y con miras a garantizar el objeto del Sector Administrativo de Gestión Pública desarrollaron un modelo para la Gestión de Gerentes Públicos que recoge las diferentes directrices normativas y técnicas asociados a los procesos de ingreso, desarrollo y evaluación de los gerentes públicos del Distrito Capital.

Que lo anterior, entendiendo la importancia estratégica de la función gerencial en el cumplimiento de las metas y la ejecución efectiva de los planes, programas, políticas, proyectos formuladas para el cumplimiento de la misión institucional y la Política Pública Distrital para la Gestión Integral del Talento Humano 2019-2030 adoptada mediante Documento CONPES Distrital 007 de 2019 que establece como punto crítico y factor estratégico para su desarrollo, la necesidad de avanzar en la profesionalización y gestión del desempeño de los gerentes públicos en las entidades distritales.

Que dicho modelo de evaluación recoge los parámetros previstos en la ley, así como los estándares técnicos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública con una precisa orientación hacia el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales y el aprovechamiento de las tecnologías de la información y las comunicaciones a través de su digitalización en el Sistema Distrital del Empleo y la Administración Pública – SIDEAP-. Que este modelo de Evaluación de Gerentes Públicos complementa la ruta de gestión en el segmento directivo sobre el cual la Administración Distrital ha dado pasos importantes, pues de un lado, se ha consolidado la aplicación de un conjunto de pruebas que permiten la valoración de las competencias de los candidatos a cargos de Gerencia Pública y se ha implementado el servicio de publicación de hojas de vida para los candidatos a empleos de

*“Por la cual se adopta el modelo para la gestión de empleos de naturaleza gerencial del Distrito Capital en el Instituto Distrital de Recreación y Deporte”*

gerencias pública y, por otra, se ha venido desarrollando una oferta de formación y capacitación en procura de fortalecer las competencias del segmento directivo de la administración distrital.

Que en consonancia y al considerar que los empleos de gerencia pública deben rendir cuentas de su desempeño, en términos de resultados y estos no se refieren únicamente al cumplimiento de normas y procedimientos vigentes, sino a las metas institucionales que se fijan las entidades públicas para responder al mandato ciudadano, su evaluación debe involucrar el aporte a las metas institucionales razón por la cual, el modelo de Evaluación de Gerentes Públicos previsto, contempla un aspecto importante en términos del fortalecimiento de la función administrativa pública distrital.

Que de esta manera, los parámetros de evaluación, en el sistema propuesto, integran son los compromisos gerenciales y las competencias comportamentales (que incluye la evaluación de pares y del equipo de trabajo); que son los que se aplican en la actualidad y se agrega uno nuevo: el aporte al cumplimiento de las metas institucionales que representa el 5% y que se obtiene a partir del Índice de Gestión Pública Distrital, manteniendo como aparece en el sistema vigente, el componente de compromisos adicionales voluntarios por parte del Gerente Público que representa un 5% adicional en la evaluación.

Que la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. en conjunto con el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital- DASCD, expidieron la Circular conjunta 003 del 28 de febrero de 2023, mediante la cual establecieron lineamientos sobre el modelo para la gestión de empleos de naturaleza gerencia en el Distrito Capital, entre otros en los siguientes términos:

“...” En tercer lugar, en relación con la gestión del desempeño de los empleos de naturaleza gerencial, se considera viable adoptar un sistema propio de evaluación para el Distrito Capital que permite por una parte, correlacionar los desempeños individuales con los organizacionales hacia el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales; por otra, establecer parámetros claros sobre las etapas de concertación, formalización de compromisos gerenciales y comportamentales, sobre la retroalimentación y seguimiento y, posteriormente, acerca de la evaluación de los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos y, que a partir del aprovechamiento de las tecnologías de la información y las comunicaciones nos permite dejar atrás la evaluación en “papel” y avanzar en su digitalización mediante el Sistema Distrital del Empleo y la Administración Pública — SIDEAP.

El Anexo Técnico que hace parte integral de la presente Circular detalla los elementos del sistema propio para la evaluación de gerentes públicos del Distrito Capital y define las condiciones que deben tener en cuenta las entidades y organismos distritales para su adopción e implementación En todo caso y considerando que según el sistema tipo de Acuerdos de Gestión del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) la concertación y formalización de compromisos de los gerentes públicos debe efectuarse a más tardar el último día del mes de febrero, se prevé para la vigencia 2023, un período de transición que permite a las entidades distritales pasar de la concertación en papel como ocurre en las condiciones actuales, a su realización a través del SIDEAP.

Por consiguiente, los acuerdos de gestión suscritos por los gerentes públicos para la vigencia 2023 según la metodología tipo, conservarán su validez. Sin embargo, para las entidades y organismos que decidan aplicar el Modelo propio de Evaluación de Gerentes Públicos para el Distrito Capital, su digitalización a través del SIDEAP podrá efectuarse a más tardar el 31 de marzo de 2023, para efectos de realizar su posterior seguimiento y evaluación mediante el referido Sistema. “...”

Que en razón a lo anteriormente expuesto,

*“Por la cual se adopta el modelo para la gestión de empleos de naturaleza gerencial del Distrito Capital en el Instituto Distrital de Recreación y Deporte”*

**RESUELVE:**

**Artículo 1.** Adoptar en el Instituto Distrital de Recreación y Deporte, el Sistema Distrital para la Evaluación de Gerentes Públicos establecido en la Circular Conjunta (003) del 28 de febrero del 2023 y en su Anexo Técnico, expedida por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

**Artículo 2.** El Sistema Distrital para la Evaluación de Gerentes Públicos se empezará a aplicar para la vigencia 2023, de acuerdo con los parámetros y condiciones establecidos en la Circular Conjunta N°003 del 28 de febrero del 2023, por consiguiente, el proceso de concertación de compromisos y evaluación de los Acuerdos de Gestión de los gerentes públicos del Instituto Distrital de Recreación y Deporte, se realizará a través del SIDEAP y se aplicará a partir de la vigencia de la presente Resolución.

**Parágrafo 1.** Las Evaluaciones de los Acuerdos de Gestión correspondientes a la vigencia 2022 se efectuará de conformidad con las reglas establecidas para su desarrollo en dicha anualidad y, por lo tanto, aplicarán los formatos establecidos previamente.

**Parágrafo 2.** Mientras se realiza el proceso de concertación de compromisos a través del Sistema Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP) tendrán validez aquellos procesos de concertación realizados en formato físico a través de la herramienta vigente según metodología del Departamento Administrativo de la Función Pública. Una vez efectuado el proceso a través de SIDEAP, se procederá con las evaluaciones semestrales y la definitiva anual a través del referido Sistema de Información.

**Artículo 3.** La Subdirección Administrativa y Financiera – Área de Talento Humano, coordinará con la Subdirección Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño y con la Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD), las jornadas de capacitación sobre el uso y apropiación del módulo de Acuerdos de Gestión del SIDEAP por parte de los Gerentes Públicos del Instituto Distrital de Recreación y Deporte.

**Artículo 5.** La Circular Conjunta 003 del 28 de febrero del 2023 y su Anexo Técnico, serán aplicables a todos los gerentes públicos del Instituto Distrital de Recreación y Deporte.

**Artículo 6.** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

**Artículo 7.** La presente resolución será publicada en la página web del Instituto Distrital de Recreación y Deporte.

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE,**

Dada en Bogotá D.C. el día 24-03-2023



**BLANCA INÉS DURÁN HERNÁNDEZ**  
Directora General

Proyectó: Dora Elsa Arévalo Muñoz – Profesional Especializado 222-05 Área de Talento Humano  
Revisó: Vilma del Pilar Medina Gutiérrez - Profesional Especializado 222-05 Área de talento Humano  
Blanca Stella Bohórquez, Secretaria General  
Aprobó: Héctor Elpidio Corredor Igua – Subdirector Administrativo y Financiero  
Vo.Bo.: N/A