

Que en el caso que nos ocupa, esta Dirección verificó y estudió la información remitida por la CORPORACIÓN PARA LA INNOVACIÓN, LA ACREDITACIÓN Y LA EDUCACIÓN TERCIARIA – COREDUTECH, referente a la reforma de estatutos aprobada por su máximo órgano de administración, evidenciando que la misma se ajusta a los requisitos establecidos por el decreto arriba mencionado, y que el trámite de la misma se hizo de conformidad con los estatutos de la entidad; por lo que procederá a aprobar la reforma de estatutos avalada por la Asamblea General, decisión que consta en acta No.22 del 4 de noviembre de 2022.

Que el texto actualizado del estatuto corresponde al allegado con el radicado E-2022-208481 del 28 de noviembre de 2022.

Que el artículo 4 del Decreto Distrital 848 de 2019, que derogó el Decreto Distrital 530 de 2015, asignó a la Secretaría de Educación del Distrito, la expedición de resoluciones relativas a la reforma de estatutos solicitadas por las entidades sin ánimo de lucro cuyo objeto social sea la educación formal y la educación para el trabajo y desarrollo humano en los términos de las Leyes 115 de 1994 y 715 de 2001, el Decreto Nacional 1075 de 2015 y el Decreto Distrital 421 de 2019 o las normas que las sustituyan, adicionen o modifiquen.

Que, de acuerdo con el artículo 8 del Decreto Distrital 848 de 2019, la presente resolución debe publicarse en el Diario Oficial, en la Gaceta Distrital o en un diario de amplia circulación según corresponda, a costa del interesado y un ejemplar de la correspondiente publicación deberá ser aportado por los interesados a efectos de acreditar el cumplimiento de tal requisito y con el fin de obtener las inscripciones, certificaciones y demás actuaciones que se soliciten.

Por lo anterior y en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

Primero: APROBAR la reforma estatutaria adoptada por la Asamblea General realizada el 4 de noviembre de 2022 de la entidad CORPORACIÓN PARA LA INNOVACIÓN, LA ACREDITACIÓN Y LA EDUCACIÓN TERCIARIA – COREDUTECH, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de este proveído.

Segundo: ADVERTIR A LA ENTIDAD, so pena de las sanciones legales pertinentes, que debe desarrollar su objeto en los términos de los estatutos aquí aprobados, observando los preceptos que le impone la ley y el orden público, sin desvirtuar su naturaleza jurídica sin ánimo de lucro y que la presente resolución no constituye permiso o licencia de funcionamiento.

Tercero: NOTIFICAR, el contenido del presente acto administrativo al representante legal de la CORPORACIÓN PARA LA INNOVACIÓN, LA ACREDITACIÓN Y LA EDUCACIÓN TERCIARIA – COREDUTECH, o a quien haga sus veces, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 67 y siguientes de la Ley 1437 de 2011.

Cuarto: ORDENAR la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial, en la Gaceta Distrital o en un diario de amplia circulación y allegar un ejemplar a la Dirección de Inspección y Vigilancia de la Secretaría de Educación del Distrito para su respectivo archivo, todo lo anterior a costa de la CORPORACIÓN PARA LA INNOVACIÓN, LA ACREDITACIÓN Y LA EDUCACIÓN TERCIARIA – COREDUTECH, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación del presente acto administrativo.

Quinto: Contra el presente acto administrativo, procede el recurso de reposición ante el Director de Inspección y Vigilancia de la Secretaría de Educación, de conformidad con lo establecido en el artículo 76 de la Ley 1437 de 2011.

Séptimo: La presente resolución surte efectos a partir de la fecha de su ejecutoria, de conformidad con lo señalado en el artículo 87 de la Ley 1437 de 2011.

Octavo: advertir a la entidad investigada que en atención a lo establecido en el artículo 56 de la Ley 1437 de 2011, su representante legal podrá autorizar la notificación electrónica de las actuaciones administrativas proferidas en la presente actuación, para tal fin, deberá autorizar esta notificación electrónica a través del siguiente link: <http://fut.redp.edu.co/FUT-web/#/fut/105/Instituciones>.

NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá, D.C., a los trece (13) días del mes de diciembre de dos mil veintidós (2022).

HERNÁN TRUJILLO TOVAR
Director de Inspección y Vigilancia

AGENCIA DISTRITAL PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR, LA CIENCIA Y LA TECNOLOGÍA “ATENEA”

RESOLUCIÓN Nº 081 (18 de abril de 2023)

Por la cual se adopta el modelo para la gestión de empleos de naturaleza gerencial del Distrito Capital en la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología ATENEA”

EL DIRECTOR DE LA AGENCIA DISTRITAL PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR, LA CIENCIA Y LA TECNOLOGÍA “ATENEA”

En ejercicio de sus facultades legales y estatutarias, en especial las que le confiere la Ley 909 de 2004, los artículos 2.2.13.1.5 y 2.2.13.1.12 del Decreto Nacional 1083 de 2015, el artículo 11 del Decreto Distrital 273 de 2020, y

CONSIDERANDO:

Que la Ley 909 de 2004, estable en sus artículos 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 susceptibles 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 asociadas a los procesos de ingreso, desarrollo y evaluación de los gerentes públicos del Distrito Capital.

Que lo anterior se desarrolló, entendiendo la importancia estratégica de la función gerencial en el cumplimiento de las metas y la ejecución efectiva de los planes, programas, políticas, proyectos formulados 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 gerencias públicas 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 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., y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, por conducto de la circular No. 003 del 28 de febrero de 2023 y con el fin de contribuir dentro del proceso de mejora continua frente a la ejecución efectiva de los planes, programas, políticas, proyectos formulados para el cumplimiento de la misión institucional y en el desarrollo e implementación de la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano 2019 - 2030, elaboraron el modelo de gerencia pública y la Guía Gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital, el cual se adopta en el presente acto administrativo.

En virtud de lo expuesto,

RESUELVE:

Artículo 1. Modelo para la Gestión de Empleos de Naturaleza Gerencial. Adoptar en la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología -ATENEA-, el Modelo para la Gestión de Empleos de Naturaleza Gerencial en el Distrito Capital establecido en la Circular Conjunta No. 003 de 2023 de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y en su Anexo Técnico.

Artículo 2. Evaluación de Gerentes Públicos. Adóptese a partir de la vigencia 2023 el modelo de evaluación de gerentes públicos del Distrito Capital en la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología -ATENEA-, como sistema propio para la suscripción, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión instituidos en el artículo 50º de la Ley 909 de 2004.

Parágrafo 1. Las evaluaciones de los Acuerdos de Gestión correspondientes a la vigencia 2022 se efectuarán de conformidad con las reglas establecidas para su desarrollo en dicha anualidad y, por lo tanto, aplicarán los formatos establecidos previamente según el Sistema Tipo vigente para ese momento.

Parágrafo 2. Período de Transición. Las etapas de concertación y formalización de Acuerdos de Gestión efectuadas en los formatos establecidos en el sistema tipo de evaluación de gerentes públicos para la vigencia 2023, realizadas con anterioridad a la presente Resolución, gozan de validez.

En todo caso, de acuerdo con lo señalado en la Circular Conjunta No. 003 de 2023 de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y el Departamento Admi-

nistrativo del Servicio Civil Distrital, su digitalización a través del Sistema Distrital del Empleo y la Administración Pública -SIDEAP-, se efectuará a más tardar el 31 de marzo de 2023, para efectos de realizar su posterior seguimiento y evaluación mediante el referido Sistema.

Artículo 3. Coordinación. La Subgerencia de Gestión Administrativa 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 de la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología -ATENEA-.

Artículo 4. Alcance. La Circular Conjunta No. 003 de 2023 y su Anexo Técnico serán aplicables a todos los gerentes públicos de la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología -ATENEA-, ubicados en los siguientes empleos de libre nombramiento y remoción de naturaleza gerencial que hacen parte de la planta de personal de la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología -ATENEA-:

EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
Gerente	039	03
Subgerente	090	02
Jefe de oficina	006	01

Parágrafo 1. De acuerdo con lo establecido en la Guía para la Gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital del DASCD, en concordancia con el artículo 8 de la Ley 1474 de 2011, la aplicación de este artículo para el cargo de Jefe de oficina Código 006 Grado 01, resulta exclusivamente para el empleo de Jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno.

Artículo 5. Responsabilidades. La Oficina Asesora de Planeación deberá prestar el apoyo requerido en el proceso de concertación de los Acuerdos, suministrando la información definida en los respectivos planes operativos o de gestión anual de la entidad y los correspondientes objetivos o propósitos de cada dependencia. Así mismo, deberá colaborar en la definición de los indicadores a través de los cuales se valorará el desempeño de los gerentes.

El Subgerente de Gestión Administrativa será el responsable de suministrar el instrumento adoptado en la presente resolución para la concertación y formalización de los acuerdos de gestión. El encargado de

evaluar el grado de cumplimiento del acuerdo es el superior jerárquico, con base en los informes de planeación y control interno que se produzcan.

Artículo 6. Concertación. El Acuerdo de Gestión se pactará para una vigencia anual, pero puede haber períodos inferiores dependiendo de las fechas de vinculación del respectivo Gerente Público. El plazo para la concertación y la formalización de los Acuerdos de Gestión no debe ser mayor al 28 de febrero de cada año, para que coincida con la planeación institucional.

Artículo 7. Formalización. El Acuerdo de Gestión debe quedar siempre por escrito y se formaliza con la firma del superior jerárquico y el Gerente Público en el formato establecido por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital -DASCD- de acuerdo con la Guía adoptada en el presente acto administrativo.

Parágrafo 1. Para los Gerentes Públicos que se poseen durante la vigencia, el plazo de la concertación y de la formalización no debe ser superior a cuatro (4) meses.

Artículo 8. Seguimiento y retroalimentación. Se deberán adelantar seguimientos semestrales entre el Gerente Público y su superior jerárquico con el fin de verificar el cumplimiento de los compromisos concertados. No obstante, en cualquier momento el superior jerárquico podrá realizar seguimiento y retroalimentación a dichos compromisos. El avance de la gestión con sus respectivas evidencias será registrado con el fin de contar con un insumo útil al momento de realizar la evaluación final.

Artículo 9. Evaluación. El Acuerdo de Gestión debe ser evaluado por el superior jerárquico en el término máximo de tres (3) meses después de finalizar la vigencia, de acuerdo con el grado de cumplimiento de los resultados alcanzados por el Gerente Público, con base en los indicadores determinados.

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

COMPROMISOS GERENCIALES: 75%

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

Parágrafo 1. Con respecto a los aportes voluntarios adicionales los cuales son evaluados por el Director General, así como las metas institucionales cuyo ponderado también corresponde a un 5% de la evaluación y cuyo resultado se derivará de la calificación obtenida por la Agencia en la medición del Índice de Gestión Pública Distrital, es necesario que queden descritos desde el momento de concertación.

Artículo 10. Pares. Designar los siguientes pares que actuarán como evaluadores en el proceso de valoración del componente comportamental de los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos:

GERENTE EVALUADO	PAR EVALUADOR
Gerente de Estrategia	Gerente de Ciencia Tecnología e Innovación
Gerente de Gestión Corporativa	Gerente de Educación Posmedia
Subgerente de Análisis de Información y Gestión del Conocimiento	Subgerente Financiero
Subgerente Financiero	Subgerente de Gestión Administrativa
Subgerente de Tecnología de la Información y las Telecomunicaciones	Subgerente de Análisis de Información y Gestión del Conocimiento
Gerente de Educación Posmedia	Gerente de Estrategia
Subgerente de Planeación	Subgerente de Tecnología de la Información y las Telecomunicaciones
Subgerente de Gestión Administrativa	Subgerente de Planeación
Gerente de Ciencia Tecnología e Innovación	Gerente de Gestión Corporativa
Jefe de control disciplinario interno	Jefe de control interno de gestión

Parágrafo. Se entiende como par un Gerente Público que interactúa de manera directa con la actividad misional del área del Gerente evaluado.

Artículo 11. Escala de valoración. De la sumatoria de los dos resultados (compromisos gerenciales y valoración de las competencias comunes y directivas), se obtendrá una calificación marcada dentro de los siguientes rangos:

DESEMPEÑO SOBRESALIENTE	101% a 105%
DESEMPEÑO SATISFACTORIO	90% a 100%
DESEMPEÑO SUFICIENTE	76% a 89%

Artículo 12. Plan de mejoramiento. Se establecerá un plan de mejoramiento cuando el Gerente Público obtenga una calificación en la evaluación de su gestión igual o inferior al setenta y cinco por ciento (75%), determinando las acciones de mejora a desarrollar por un periodo no superior a seis (6) meses, en el cual el Director General de esta Agencia valorará el mejoramiento del gerente público y le dará la retroalimentación correspondiente.

Si el Gerente Público obtiene una calificación igual o inferior al cincuenta por ciento (50%), será potestad del Director General de esta Agencia tomar una determinación acerca de su permanencia, sin perjuicio de la calidad de empleo de libre nombramiento y remoción que ostenta su cargo.

Artículo 13. Vigencia. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá, D.C., a los dieciocho (18) días del mes de abril de dos mil veintitrés (2023).

JOSÉ MARÍA ROLDÁN RESTREPO
Director General

DECRETOS LOCALES DE 2023

ALCALDÍA LOCAL DE FONTIBÓN

DECRETO LOCAL N° 02
(21 de abril de 2023)

“Por medio del cual se convoca a sesiones extraordinarias a la Junta Administradora Local de Fontibón”

EL ALCALDE LOCAL DE FONTIBÓN (E)

En ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales y en especial las que le confiere el Artículo 31 del Decreto 372 de 2010 y,

CONSIDERANDO:

Que el numeral cuarto (4) del artículo 11, de la Ley 2116 de 2021, da la atribución a los Alcaldes Locales en cuanto a la reglamentación de Acuerdos Locales.

Que el inciso segundo (2) del artículo 71, del Decreto Ley 1421 de 1993, prevé que los Ediles se reunirán extraordinariamente por convocatoria que les haga el respectivo Alcalde Local, debiendo sesionar por el término que señale la misma y únicamente se preocuparán de los asuntos que este someta a su consideración.

Que el artículo 76, del Decreto-Ley 1421 de 1993, establece que los alcaldes pueden presentar Acuerdos Locales.

Que el artículo 76, del Acuerdo Local 04 de 2009, plantea que los Alcaldes Locales pueden presentar iniciativas como lo establece el artículo 76 del Decreto - Ley 1421 de 1993.

Que se hace necesario convocar a sesiones extraordinarias a la Junta Administradora Local de Fontibón, para la incorporación de los excedentes financieros resultado del cierre Presupuestal y Financiero del 2022 al Presupuesto de ingresos y gastos del Fondo de Desarrollo Local de Fontibón de la Vigencia Fiscal, que establece la Circular CONFIS No. 04 de 2023.

En mérito de lo expuesto, el Alcalde Local de Fontibón

DECRETA:

Artículo 1. Convocar a sesiones extraordinarias por el periodo comprendido entre los días 24 de abril hasta el 12 de junio de 2023, con el fin de que la Junta Administradora Local de Fontibón decida sobre el Proyecto de Acuerdo Local “Por el cual se incorpora los excedentes financieros resultado del cierre Presupuestal y Financiero del 2022 al Presupuesto de ingresos y gastos del Fondo de Desarrollo Local de Fontibón de la Vigencia Fiscal 2023”.

Artículo 2. El presente Decreto rige a partir de la fecha de su publicación.