

COMUNICACIÓN INTERNA



Dependencia: OFICINA DE CONTROL INTERNO Fol: 1
Remitente: DIK MARTÍNEZ VELÁSQUEZ
Destino: CARLOS FELIPE REYES FORERO
Total Anexos: 16

Para : Carlos Felipe Reyes Forero - Gerente General
Javier Antonio Villarreal Villaquiran – Subgerente de Gestión Corporativa
Andrés Felipe Useche Luque - Director Administrativo y de TIC´s (E)

De : Jefe Oficina de Control Interno

Asunto : Seguimiento Acuerdos de Gestión Concertación y formalización vigencia 2026. Acuerdos de Gestión 4.0.

En cumplimiento de lo dispuesto en el Plan Anual de Auditorías de la vigencia PAA 2026, se presenta el informe Seguimiento de Acuerdos de Gestión Concertados y formalizados vigencia 2026 - Acuerdos de Gestión 4.0.

Se precisa que los papeles de trabajo y las evidencias que soportan este informe reposan en los archivos de la Oficina de Control Interno y estarán disponibles de requeridos por las partes interesadas.

Cordial saludo,

Dik Martínez Velásquez
Jefe Oficina de Control Interno

Anexo: Seguimiento Acuerdos de Gestión Concertación y formalización vigencia 2026 - Acuerdos de Gestión 4.0.
Elaboró: Zulma Yanet Gómez Perales
Revisó y aprobó: Dik Martínez Velásquez

Documento: 637591

RENOBO
OFICINA DE CONTROL INTERNO
Oficina de Control Interno

BOGOTÁ URBANO DE BOGOTÁ D.C.

Este documento está firmado digitalmente, por Dik Martínez Velásquez en 2026-06-26 16:06:28. Para descargar la versión digital firmada puede escanear el código QR o dirigirse a https://gestiondocumental.letb.net.col/instancias/ERU_Prod/AZDigitalV6.0/ControlAdmini.../BajarArchivo.php?And=637591

Seguimiento Acuerdos de Gestión Concertación y formalización vigencia 2026 - Acuerdos de Gestión 4.0.

1. Generalidades

La Ley 909 de 2004 señala que los Acuerdos de Gestión, son el mecanismo o instrumento de evaluación para los gerentes públicos. Allí se advierte la orientación a resultados y la inclusión de métodos y técnicas de medición para comprobar el cumplimiento de los objetivos planteados en el momento de la concertación con el superior jerárquico. La concertación se formaliza en el momento en el que se suscribe el acuerdo de gestión, este proceso supone la alineación entre la gestión del gerente con la planeación operativa y estratégica de la entidad pública. (Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0 V2 - enero de 2024, del Departamento de Administrativo de la Función Pública).

Teniendo en cuenta la Guía Metodológica de Evaluación de los Gerentes Públicos Distritales - Acuerdos de Gestión 4.0., la evaluación de los Gerentes Públicos se llevará a cabo a través de los componentes laboral o gerencial y comportamental; para lo cual el componente gerencial se desarrolla a través de cuatro pilares, integrados así:



Fuente: Guía metodológica de Evaluación de los Gerentes Públicos Distritales – Acuerdo de Gestión 4.0

2. Objetivo del seguimiento

Verificar que los acuerdos de gestión suscritos por los Gerentes Públicos de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá, correspondientes a la concertación y formalización para la vigencia 2026, se hayan desarrollado de acuerdo con el nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión y a la Guía Metodológica de Evaluación de los Gerentes Públicos Distritales – Acuerdos de Gestión 4.0.





3. Alcance

Acuerdos de gestión suscritos entre el Superior Jerárquico y el Gerente Público, de acuerdo con el artículo 50 de la Ley 909 de 2004. Se revisará en este seguimiento la concertación y la formalización de los acuerdos vigencia 2026.

4. Metodología

La Oficina de Control interno, solicitó mediante correo electrónico de fecha 19 de mayo de 2026, a la Dirección Administrativa y de TICS, la información correspondiente a los Acuerdos de Gestión suscritos por los Gerentes Públicos relacionados con la concertación y formalización de la vigencia 2026. La Dirección Administrativa y de TICS, remitió la información correspondiente a los Acuerdos de Gestión vigencia 2026, a través de correos electrónicos de fecha 27 y 29 de mayo de 2026.

Teniendo en cuenta la información aportada, se efectuó análisis de esta y se realizó el informe con sus respectivas conclusiones y recomendaciones.

5. Criterios

- Ley 909 de 2004 – (Título VIII artículos 47, 48, 49 y 50 - Acuerdos de Gestión) “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 1227 de 2005 – (Artículo 102 al artículo 108 “Gerencia Pública”) “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998
- Decreto 1083 de 2015 - (Título 13 - Gerencia Pública Capítulo 1 – art. 2.2.13.1.5 al 2.2.13.1.12.) “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2017.
- Decreto 815 de 2018 “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”
- Resolución Interna No. 077 del 21 de febrero de 2024, “Por la cual se adopta el modelo para la gestión de empleos de naturaleza gerencial del distrito capital en la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”
- Resolución No. 031 del 30 de enero de 2026 “Por la cual se adopta la Metodología de evaluación para gerentes públicos - Acuerdos de Gestión 4.0, en la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá”.
- Resolución No. 026 del 23 de enero de 2026 “Por la cual se adopta la metodología de evaluación para gerentes públicos - Acuerdos de Gestión 4.0, en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C”.
- Circular 08 de 2026, del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital en donde se amplió el plazo en los términos de concertación y formalización vigencia 2026, hasta el día 13 de marzo de 2026.
- Guía Metodológica de Evaluación de los Gerentes Públicos Distritales -Acuerdos de Gestión 4.0 -2026.



6. Resultados del Seguimiento

De acuerdo con la documentación proporcionada por el área de Talento Humano, relacionada con la suscripción de los acuerdos de gestión vigencia 2026, se observaron los siguientes resultados:

Concertación y Formalización - Gerentes Públicos vigencia 2026

De acuerdo con la Guía Metodológica de Evaluación de los Gerentes Públicos Distritales – Acuerdos de Gestión 4.0, las dos primeras etapas de los Acuerdos de Gestión son las siguientes:

“Concertación: Se realiza entre el superior jerárquico y el gerente público, a partir de la información que sobre la planeación estratégica suministre el área o la oficina de la planeación de la entidad u organismo, con el acompañamiento y asesoría de talento humano, sobre el proceso y el manejo de los instrumentos en los que se adelantará la evaluación.

Esta fase o etapa del proceso se extiende desde el inicio de la vigencia y máximo hasta el 28 de febrero de cada año. Para el caso de los gerentes públicos nuevos, se debe concertar en un término máximo de 4 meses, contados a partir de la fecha de su posesión en el empleo, esto no obsta para que una vez realizada la inducción y que el nuevo gerente tenga conocimiento del plan de acción a su cargo, del equipo de trabajo, recursos disponibles, de los valores y demás contexto organizacional, se concierten los acuerdos de gestión en un término inferior al señalado.

Formalización: Una vez registrada la concertación por parte del gerente público, el superior jerárquico deberá proceder con su revisión y formalización registrando su aprobación en el aplicativo. En caso de inconformidad o de considerar que la concertación presentada requiere de ajustes, deberá retornar la concertación indicando en el mismo módulo, la causal de inconformidad, así como los lineamientos o criterios para la modificación o ajuste de la propuesta. Acto seguido, el gerente deberá proceder con los ajustes y remitirá los mismos a través del aplicativo a su superior jerárquico para concretar la formalización del acuerdo.”

Para la vigencia 2026, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, mediante Circular 08 de 2026, amplió el plazo en los términos de concertación y formalización vigencia 2026, hasta el día 13 de marzo de 2026.

Gerentes Públicos vigencia 2026:

Ítem	Nombre del Gerente Público	Cargo	Fecha de Ingreso Renobo	Fecha de concertación	Fecha de formalización
1	Javier Antonio Villarreal Villaquiran	Subgerente	17/01/2024	27/02/2026	27/02/2026
2	Jesica Bibiana Aristizabal Meza	Subgerente	5/02/2024	12/03/2026	12/03/2026
3	Claudia Patricia Silva Yepes	Subgerente	17/01/2024	12/03/2026	12/03/2026
4	Jorge Andrés Viasus Salamanca	Jefe de la Oficina	1/11/2024	12/03/2026	12/03/2026
5	Valentina Diaz Mojica	Jefe de la Oficina	5/02/2024	27/02/2026	27/02/2026
6	Zorayda Perea Hinestroza	Jefe de la Oficina	15/02/2024	27/02/2026	27/02/2026
7	Hernán Alberto Velandia Pérez	Director Administrativo	10/10/2024	27/02/2026	27/02/2026



Ítem	Nombre del Gerente Público	Cargo	Fecha de Ingreso Renobo	Fecha de concertación	Fecha de formalización
8	Christian Andrés Palencia Hernández	Director Financiero	22/11/2024	27/02/2026	27/02/2026
9	Yolanda Zulima Vallejo Diaz	Directora de Contratación	2/10/2025	27/02/2026	27/02/2026
10	Diego Mauricio Cala Rodríguez	Director Técnico	16/07/2024	13/03/2026	13/03/2026
11	Víctor Hugo Arenas Garzón	Director Técnico	7/11/2025	17/03/2026	17/03/2026
12	Daniel Guillermo Cabarcas Parra	Director Técnico	14/11/2024	27/02/2026	27/02/2026
13	David Cardona García	Director Técnico	2/02/2024	27/02/2026	27/02/2026
14	Alexander Rodríguez Gómez	Director Técnico	7/02/2024	27/02/2026	27/02/2026

Tabla 1: Etapa Concertación y Suscripción – Acuerdos de Gestión 4.0. Información suministrada Talento Humano – Renobo.

Respecto del acuerdo de gestión concertado y formalizado con Jefe de la Oficina Jurídica se debe eliminar, ya que la Guía Metodológica de Evaluación de los Gerentes Públicos Distritales - Acuerdos de Gestión 4.0, no lo considera nivel directivo. “los servidores del nivel Asesor, incluidos los Jefes de las Oficinas Asesoras de Jurídica o de Planeación, o de Prensa o Comunicaciones, no hacen parte de la Gerencia Pública, ya que no pertenecen al Nivel Directivo (Art. 17, Decreto Ley 785 de 2005).

Por otra parte, se observa que, con excepción del acuerdo de gestión del Gerente Público Víctor Hugo Arenas Garzón, que fue concertado y formalizado en fecha 17 de marzo de 2026, los demás acuerdos fueron concertados y formalizados en los términos estipulados para ello. Así mismo se observa que todos los acuerdos de gestión fueron generados a través de la plataforma del SIDEAP, como se observa a continuación.

Fuente: Aplicativo SIDEAP- Usuario Gestión del Talento Humano - Renobo

Teniendo en cuenta la Guía Metodológica de Evaluación de los Gerentes Públicos Distritales, con respecto a los compromisos concertados, se debe tener en cuenta la siguiente información:

- ✚ Cada Gerente Público debe concertar 5 compromisos Gerenciales los cuales deben estar asociados a los 4 pilares incluido el compromiso de innovación.
- ✚ Cada compromiso establecido deberá contar con la definición de mínimo 3 y máximo 5 actividades, a través de las cuales se cumplirá el compromiso.
- ✚ Se debe elegir fecha de inicio y finalización dentro de la misma vigencia.
- ✚ El peso porcentual de las actividades deberá ser igual al peso porcentual del compromiso gerencia.

Verificación información compromisos gerenciales

Gerente Público: Javier Antonio Villarreal Villaquiran - Subgerente Gestión Corporativa

Verificada la información de los compromisos gerenciales, se observa lo siguiente:

Pilar	Compromisos	Actividades	Observación
Pilar 1: Productividad Social e Innovación	1 y 2	El Compromiso 1 tiene 3 actividades y el compromiso 2 tiene 4 actividades	Cumple con las acciones asociados al desarrollo del pilar.
Pilar 2: Construcción de Integridad	3	3	No cumple con las acciones asociados al desarrollo del pilar "Construcción de Integridad".

Pilar	Compromisos	Actividades	Observación
Pilar 3: Gestión Cultural	4	4	Cumple con las acciones asociados al desarrollo del pilar.
Pilar 4: Desarrollo Personal	5	3	Cumple con las acciones asociados al desarrollo del pilar.

Verificación componente Comportamental

El Gerente Público, concertó las siguientes competencias:

- ✚ Toma de Decisiones (3 conductas asociadas)
- ✚ Liderazgo Efectivo (3 conductas asociadas)
- ✚ Resolución de Conflictos (3 conductas asociadas)
- ✚ Trabajo en Equipo (3 conductas asociadas)
- ✚ Capacidad de Aporte a la Gestión (3 conductas asociadas)

Verificada la información sobre el componente Comportamental, se cumple con lo establecido en la Guía Metodológica de Evaluación de los Gerentes Públicos.

Gerente Público: Jesica Bibiana Aristizabal Meza - Subgerente Ejecución de Proyectos

Verificada la información de los compromisos gerenciales, se observa lo siguiente:

Pilar	Compromisos	Actividades	Observación
Pilar 1: Productividad Social	1 y 2	3	Cumple con las acciones asociados al desarrollo del pilar.
Pilar 2: Construcción de Integridad	3	3	Cumple con las acciones asociados al desarrollo del pilar.
Pilar 3: Gestión Cultural	4	3	Cumple con las acciones asociados al desarrollo del pilar.
Pilar 4: Desarrollo Personal	5	3	Cumple con las acciones asociados al desarrollo del pilar.

Verificación componente Comportamental

El Gerente Público, concertó las siguientes competencias:

- ✚ Visión Estratégica (3 conductas asociadas)
- ✚ Resolución de Conflictos (3 conductas asociadas)
- ✚ Trabajo en Equipo (3 conductas asociadas)
- ✚ Capacidad de aporte a la Gestión (3 conductas asociadas)
- ✚ Planeación (3 conductas asociadas)

Verificada la información sobre el componente Comportamental, se cumple con lo establecido en la Guía Metodológica de Evaluación de los Gerentes Públicos.



Gerente Público: Claudia Patricia Silva Yepes - Subgerente de Planeación y Estructuración

Verificada la información de los compromisos gerenciales, se observa lo siguiente:

Pilar	Compromisos	Actividades	Observación
Pilar 1: Productividad Social	1 y 2	El Compromiso 1 tiene 4 actividades y el compromiso 2 tiene 5 actividades	Cumple con las acciones asociados al desarrollo del pilar.
Pilar 2: Construcción de Integridad	3	3	Cumple con las acciones asociados al desarrollo del pilar.
Pilar 3: Gestión Cultural	4	3	Cumple con las acciones asociados al desarrollo del pilar.
Pilar 4: Desarrollo Personal	5	4	Cumple con las acciones asociados al desarrollo del pilar.

Verificación componente Comportamental

El Gerente Público, concertó las siguientes competencias:

- ✚ Planeación (3 conductas asociadas)
- ✚ Gestión del Desarrollo de Personas (3 conductas asociadas)
- ✚ Disposición de Servicio (3 conductas asociadas)
- ✚ Visión Estratégica (3 conductas asociadas)
- ✚ Orientación a Resultados (3 conductas asociadas)

Verificada la información sobre el componente Comportamental, se cumple con lo establecido en la Guía Metodológica de Evaluación de los Gerentes Públicos.

Gerente Público: Jorge Andrés Viasus Salamanca - Jefe de Oficina de Participación Ciudadana y Asuntos Sociales

En la información correspondiente a datos del Gerente Público, se observa que en la Dependencia se escribió Oficina Asesora de Relacionamiento y Comunicaciones y no Oficina de Participación Ciudadana y Asuntos Sociales como debería ser. Se recomienda hacer el respectivo ajuste.



1

DATOS GERENTE PUBLICO

PRIMER APELLIDO VIASUS	SEGUNDO APELLIDO SALAMANCA	NOMBRES JORGE ANDRES
TIPO DE DOCUMENTO C.C <input checked="" type="radio"/> C.E <input type="radio"/> PAS <input type="radio"/>	NÚMERO DE DOCUMENTO 1032449577	DEPENDENCIA Oficina Asesora de Relacionamento y Comunicaciones
CARGO Jefe de Oficina		

Fuente: Acuerdo de Gestión Concertación de Compromisos Gerenciales y Competencias Comportamentales Periodo 2026 - Sideap

Verificada la información de los compromisos gerenciales, se observa lo siguiente:

Pilar	Compromisos	Actividades	Observación
Pilar 1: Productividad Social	1 y 2	El compromiso 1 tiene 5 Actividades y el compromiso 2 tiene 3 actividades	Cumple con las acciones asociados al desarrollo del pilar.
Pilar 2: Construcción de Integridad	3	3	Cumple con las acciones asociados al desarrollo del pilar.
Pilar 3: Gestión Cultural	4	3	Cumple con las acciones asociados al desarrollo del pilar.
Pilar 4: Desarrollo Personal	5	3	Cumple con las acciones asociados al desarrollo del pilar.

Verificación componente Comportamental

El Gerente Público, concertó las siguientes competencias:

- ✚ Planeación (3 conductas asociadas)
- ✚ Liderazgo Efectivo (3 conductas asociadas)
- ✚ Gestión del Desarrollo de las Personas (3 conductas asociadas)
- ✚ Capacidad de Aporte a la Gestión (3 conductas asociadas)
- ✚ Orientación a Resultados (3 conductas asociadas)

Verificada la información sobre el componente Comportamental, se cumple con lo establecido en la Guía Metodológica de Evaluación de los Gerentes Públicos.

Gerente Público: Valentina Díaz Mojica - Jefe Oficina Jurídica

Verificada la información de los compromisos gerenciales, se observa lo siguiente:

Pilar	Compromisos	Actividades	Observación
Pilar 1: Productividad Social	1 y 2	El Compromiso 1 tiene 3 actividades y el compromiso	Cumple con las acciones asociados al desarrollo del

		2 tiene 3 actividades	pilar.
Pilar 2: Construcción de Integridad	3	3	No cumple con las acciones asociados al desarrollo del pilar "Construcción de Integridad".
Pilar 3: Gestión Cultural	4	3	Cumple con las acciones asociados al desarrollo del pilar.
Pilar 4: Desarrollo Personal	5	3	Cumple con las acciones asociados al desarrollo del pilar.

Verificación componente Comportamental

El Gerente Público, concertó las siguientes competencias:

- ✚ Orientación a Resultados (3 conductas asociadas)
- ✚ Liderazgo efectivo (3 conductas asociadas)
- ✚ Visión Estratégica (3 conductas asociadas)
- ✚ Toma de Decisiones (3 conductas asociadas)
- ✚ Disposición de Servicio (3 conductas asociadas)

Verificada la información sobre el componente Comportamental, se cumple con lo establecido en la Guía Metodológica de Evaluación de los Gerentes Públicos.

Gerente Público: Zorayda Perea Hinestroza - Jefe de Oficina de Control Disciplinario Interno

Verificada la información de los compromisos gerenciales, se observa lo siguiente:

Pilar	Compromisos	Actividades	Observación
Pilar 1: Productividad Social	1 y 2	El Compromiso 1 tiene 3 actividades y el compromiso 2 tiene 3 actividades	Cumple con las acciones asociados al desarrollo del pilar.
Pilar 2: Construcción de Integridad	3	3	No cumple con las acciones asociados al desarrollo del pilar "Construcción de Integridad".
Pilar 3: Gestión Cultural	4	3	Cumple con las acciones asociados al desarrollo del pilar.
Pilar 4: Desarrollo Personal	5	3	Cumple con las acciones asociados al desarrollo del pilar.

Verificación componente Comportamental

El Gerente Público, concertó las siguientes competencias:



- ✚ Planeación (3 conductas asociadas)
- ✚ Disposición de Aprendizaje (3 conductas asociadas)
- ✚ Trabajo en Equipo (3 conductas asociadas)
- ✚ Liderazgo Efectivo (3 conductas asociadas)
- ✚ Toma de Decisiones (3 conductas asociadas)

Verificada la información sobre el componente Comportamental, se cumple con lo establecido en la Guía Metodológica de Evaluación de los Gerentes Públicos.

Gerente Público: Hernán Alberto Velandia Pérez - Director Administrativo y de TICS

Verificada la información de los compromisos gerenciales, se observa lo siguiente:

Pilar	Compromisos	Actividades	Observación
Pilar 1: Productividad Social	1 y 2	El compromiso 1 tiene 4 Actividades y el compromiso 2 tiene 4 actividades	Cumple con las acciones asociados al desarrollo del pilar.
Pilar 2: Construcción de Integridad	3	3	Cumple con las acciones asociados al desarrollo del pilar.
Pilar 3: Gestión Cultural	4	3	Cumple con las acciones asociados al desarrollo del pilar.
Pilar 4: Desarrollo Personal	5	3	Cumple con las acciones asociados al desarrollo del pilar.

Verificación componente Comportamental

El Gerente Público, concertó las siguientes competencias:

- ✚ Liderazgo Efectivo (3 conductas asociadas)
- ✚ Pensamiento sistémico (3 conductas asociadas)
- ✚ Capacidad de Aporte a la Gestión (3 conductas asociadas)
- ✚ Toma de Decisiones (3 conductas asociadas)
- ✚ Compromiso con la Organización (3 conductas asociadas)

Verificada la información sobre el componente Comportamental, se cumple con lo establecido en la Guía Metodológica de Evaluación de los Gerentes Públicos.

Gerente Público: Christian Andrés Palencia Hernández - Director Financiero

Verificada la información de los compromisos gerenciales, se observa lo siguiente:

Pilar	Compromisos	Actividades	Observación
Pilar 1:	1 y 2	El compromiso 1 tiene 3	Cumple con las acciones



Productividad Social		Actividades y el compromiso 2 tiene 3 actividades	asociados al desarrollo del pilar.
Pilar 2: Construcción de Integridad	3	3	No cumple con las acciones asociados al desarrollo del pilar "Construcción de Integridad".
Pilar 3: Gestión Cultural	4	3	Cumple con las acciones asociados al desarrollo del pilar.
Pilar 4: Desarrollo Personal	5	3	Cumple con las acciones asociados al desarrollo del pilar.

Verificación componente Comportamental

El Gerente Público, concertó las siguientes competencias:

- ✚ Visión Estratégica (3 conductas asociadas)
- ✚ Disposición de Aprendizaje (3 conductas asociadas)
- ✚ Liderazgo Efectivo (3 conductas asociadas)
- ✚ Planeación (3 conductas asociadas)
- ✚ Adaptación al Cambio (3 conductas asociadas)

Verificada la información sobre el componente Comportamental, se cumple con lo establecido en la Guía Metodológica de Evaluación de los Gerentes Públicos.

Gerente Público: Yolanda Zulima Vallejo Díaz - Directora de Contratación

Verificada la información de los compromisos gerenciales, se observa lo siguiente:

Pilar	Compromisos	Actividades	Observación
Pilar 1: Productividad Social	1 y 2	El compromiso 1 tiene 3 Actividades y el compromiso 2 tiene 3 actividades	Cumple con las acciones asociados al desarrollo del pilar.
Pilar 2: Construcción de Integridad	3	3	No cumple con las acciones asociados al desarrollo del pilar "Construcción de Integridad".
Pilar 3: Gestión Cultural	4	3	Cumple con las acciones asociados al desarrollo del pilar.
Pilar 4: Desarrollo Personal	5	3	Cumple con las acciones asociados al desarrollo del pilar.

Verificación componente Comportamental

El Gerente Público, concertó las siguientes competencias:



- ✚ Capacidad de Aporte para la Gestión (3 conductas asociadas)
- ✚ Toma de Decisiones (3 conductas asociadas)
- ✚ Liderazgo Efectivo (3 conductas asociadas)
- ✚ Aprendizaje Continuo (3 conductas asociadas)
- ✚ Resolución de Conflictos (3 conductas asociadas)

Verificada la información sobre el componente Comportamental, se cumple con lo establecido en la Guía Metodológica de Evaluación de los Gerentes Públicos.

Gerente Público: Diego Mauricio Cala Rodríguez - Director Técnico de Gestión de Proyectos

Verificada la información de los compromisos gerenciales, se observa lo siguiente:

Pilar	Compromisos	Actividades	Observación
Pilar 1: Productividad Social	1 y 2	El compromiso 1 tiene 3 Actividades y el compromiso 2 tiene 3 actividades	Cumple con las acciones asociados al desarrollo del pilar.
Pilar 2: Construcción de Integridad	3	3	Cumple con las acciones asociados al desarrollo del pilar.
Pilar 3: Gestión Cultural	4	3	Cumple con las acciones asociados al desarrollo del pilar.
Pilar 4: Desarrollo Personal	5	3	Cumple con las acciones asociados al desarrollo del pilar.

Verificación componente Comportamental

El Gerente Público, concertó las siguientes competencias:

- ✚ Liderazgo Efectivo (3 conductas asociadas)
- ✚ Trabajo en Equipo (3 conductas asociadas)
- ✚ Planeación (3 conductas asociadas)
- ✚ Disposición de Aprendizaje (3 conductas asociadas)
- ✚ Toma de Decisiones (3 conductas asociadas)

Verificada la información sobre el componente Comportamental, se cumple con lo establecido en la Guía Metodológica de Evaluación de los Gerentes Públicos.

Gerente Público: Víctor Hugo Arenas Garzón - Director Técnico de Asesoría y Diseños Técnicos

En la información correspondiente a datos del Gerente Público, se observa que la concertación y la formalización se realizó extemporáneamente, teniendo en cuenta que se hizo el día 17 de



marzo de 2026, contraria a la fecha establecida en la Circular 08 de 2026, del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, la cual amplió el plazo en los términos de concertación y formalización vigencia 2026, hasta el día 13 de marzo de 2026.



FORMATO ÚNICO

ACUERDO DE GESTIÓN

Concertación de Compromisos Gerenciales y Competencias Comportamentales

Periodo 2026



Fecha Concertación: 2026-03-17 00:00:38.03

Fecha Aprobación: 2026-03-17 00:00:38.03

1 DATOS GERENTE PÚBLICO

PRIMER APELLIDO ARENAS	SEGUNDO APELLIDO GARZÓN	NOMBRES VÍCTOR HUGO
TIPO DE DOCUMENTO C.C. <input checked="" type="radio"/> C.E. <input type="radio"/> PAS <input type="radio"/>	NÚMERO DE DOCUMENTO 80033215	DEPENDENCIA Dirección Técnica de Asesoría y Diseños Técnicos.
CARGO Director Técnico		

Fuente: Acuerdo de Gestión Concertación de Compromisos Gerenciales y Competencias Comportamentales Periodo 2026 – Sideap

Verificada la información de los compromisos gerenciales, se observa lo siguiente:

Pilar	Compromisos	Actividades	Observación
Pilar 1: Productividad Social	1 y 2	El compromiso 1 tiene 3 Actividades y el compromiso 2 tiene 3 actividades	Cumple con las acciones asociados al desarrollo del pilar.
Pilar 2: Construcción de Integridad	3	3	Cumple con las acciones asociados al desarrollo del pilar.
Pilar 3: Gestión Cultural	4	3	Cumple con las acciones asociados al desarrollo del pilar.
Pilar 4: Desarrollo Personal	5	3	Cumple con las acciones asociados al desarrollo del pilar.

Verificación componente Comportamental

El Gerente Público, concertó las siguientes competencias:

- Capacidad de aporte a la Gestión (3 conductas asociadas)
- Gestión del Desarrollo de las Personas (3 conductas asociadas)
- Orientación a Resultados (3 conductas asociadas)
- Liderazgo Efectivo (3 conductas asociadas)
- Visión Estratégica (3 conductas asociadas)

Verificada la información sobre el componente Comportamental, se cumple con lo establecido en la Guía Metodológica de Evaluación de los Gerentes Públicos.

Gerente Público: Daniel Guillermo Cabarcas Parra - Director Técnico Comercial

Verificada la información de los compromisos gerenciales, se observa lo siguiente:

Pilar	Compromisos	Actividades	Observación
Pilar 1: Productividad Social	1 y 2	El compromiso 1 tiene 5 Actividades y el compromiso 2 tiene 5 actividades	Cumple con las acciones asociados al desarrollo del pilar.
Pilar 2: Construcción de Integridad	3	3	Cumple con las acciones asociados al desarrollo del pilar.
Pilar 3: Gestión Cultural	4	4	Cumple con las acciones asociados al desarrollo del pilar.
Pilar 4: Desarrollo Personal	5	4	Cumple con las acciones asociados al desarrollo del pilar.

Verificación componente Comportamental

El Gerente Público, concertó las siguientes competencias:

- ✚ Orientación a Resultados (3 conductas asociadas)
- ✚ Planeación (3 conductas asociadas)
- ✚ Visión Estratégica (3 conductas asociadas)
- ✚ Gestión del Desarrollo de las Personas (3 conductas asociadas)
- ✚ Disposición de Servicio (3 conductas asociadas)

Verificada la información sobre el componente Comportamental, se cumple con lo establecido en la Guía Metodológica de Evaluación de los Gerentes Públicos.

Gerente Público: David Cardona García - Director Técnico Planeamiento y Gestión Urbana

Verificada la información de los compromisos gerenciales, se observa lo siguiente:






Pilar	Compromisos	Actividades	Observación
Pilar 1: Productividad Social	1 y 2	El compromiso 1 tiene 5 Actividades y el compromiso 2 tiene 5 actividades	Cumple con las acciones asociados al desarrollo del pilar.
Pilar 2: Construcción de Integridad	3	3	Cumple con las acciones asociados al desarrollo del pilar.
Pilar 3: Gestión Cultural	4	3	Cumple con las acciones asociados al desarrollo del pilar.
Pilar 4: Desarrollo Personal	5	4	Cumple con las acciones asociados al desarrollo del



			pilar.
--	--	--	--------

Verificación componente Comportamental

El Gerente Público, concertó las siguientes competencias:

-  Visión Estratégica (3 conductas asociadas)
-  Gestión del Desarrollo de las Personas (3 conductas asociadas)
-  Planeación (3 conductas asociadas)
-  Orientación a Resultados (3 conductas asociadas)
-  Disposición de Servicios (3 conductas asociadas)

Verificada la información sobre el componente Comportamental, se cumple con lo establecido en la Guía Metodológica de Evaluación de los Gerentes Públicos.






Gerente Público: Alexander Rodríguez Gómez - Director Técnico de Estructuración de Proyectos

Verificada la información de los compromisos gerenciales, se observa lo siguiente:

Pilar	Compromisos	Actividades	Observación
Pilar 1: Productividad Social	1 y 2	El compromiso 1 tiene 5 Actividades y el compromiso 2 tiene 5 actividades	Cumple con las acciones asociados al desarrollo del pilar.
Pilar 2: Construcción de Integridad	3	3	Cumple con las acciones asociados al desarrollo del pilar.
Pilar 3: Gestión Cultural	4	3	Cumple con las acciones asociados al desarrollo del pilar.
Pilar 4: Desarrollo Personal	5	4	Cumple con las acciones asociados al desarrollo del pilar.

Verificación componente Comportamental

El Gerente Público, concertó las siguientes competencias:

-  Gestión del Desarrollo de las Personas (3 conductas asociadas)
-  Orientación a Resultados (3 conductas asociadas)
-  Planeación (3 conductas asociadas)
-  Disposición de Servicios (3 conductas asociadas)
-  Liderazgo Efectivo (3 conductas asociadas)

Verificada la información sobre el componente Comportamental, se cumple con lo establecido en la Guía Metodológica de Evaluación de los Gerentes Públicos.



7. Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

La Entidad RenoBo, cumple con los Acuerdos de Gestión Concertación y formalización vigencia 2026. Acuerdos de Gestión 4.0. de acuerdo a la Guía Metodológica de Evaluación de los Gerentes Públicos, a excepción de las situaciones señaladas en este seguimiento.

Los acuerdos de gestión 4.0., fueron concertados y formalizados en el aplicativo SIDEAP en las fechas establecidas para su respectivo cargue, excepto el del Gerente Público Víctor Hugo Arenas, el cual se presentó en fecha 17 de marzo de 2026.

El acuerdo de gestión concertado y formalizado con la Jefe de la Oficina Jurídica, no cumple con la Guía Metodológica de Evaluación de los Gerentes Públicos Distritales - Acuerdos de Gestión 4.0, en cuanto a quienes son Gerentes Públicos.

Recomendaciones

Ajustar los acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos: Javier Antonio Villarreal, Zorayda Perea Hinestroza, Christian Andrés Palencia Hernández y Yolanda Zulima Vallejo Díaz, teniendo en cuenta que para el pilar 3 las actividades deben estar relacionadas con la construcción de cultura de integridad.

Eliminar el acuerdo de gestión concertado y formalizado con la Jefe de la Oficina Jurídica, ya que no cumple con la Guía Metodológica de Evaluación de los Gerentes Públicos Distritales - Acuerdos de Gestión 4.0, en cuanto a determinar quienes son los Gerentes Públicos de la entidad.

Realizar el ajuste de la dependencia en el acuerdo de Gestión del Gerente Público: Jorge Andrés Viasus Salamanca, teniendo en cuenta que no se colocó la dependencia correspondiente al gerente público.

Cumplir con los términos establecidos para la concertación y formalización de los acuerdos de gestión de acuerdo con la normatividad vigente, ya que podrían versen inmersos en investigaciones disciplinarias de no cumplir los términos.





REGISTRO DE FIRMAS DIGITALES

Fecha: 2026-06-26T16:05:27-05:00
DIK MARTINEZ VELASQUEZ
17326101
JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO
OFICINA DE CONTROL INTERNO
EMPRESA DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO