

# INFORME ACUERDO DE GESTIÓN

Enero 01 al 31 de diciembre de 2020

Gestión del Talento Humano

30/04/2021

Control de Cambios		
Versión	Fecha	Descripción de la Modificación
1	Dd/12/2020	Versión inicial

Elaboró	Revisó	Aprobó
<p>Claudia Gómez Morales            Profesional Especializado 222-23            Subdirección Corporativa y Asuntos            Disciplinarios</p>	<p>Diana Milena Rojas Ramírez            Subdirectora Corporativa y            Asuntos Disciplinarios</p>	<p>Diana Milena Rojas Ramírez            Subdirectora Corporativa y            Asuntos Disciplinarios</p>



## PRESENTACIÓN

La Ley 909 de 2004, establece entre los principios de la función pública, la responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado, que se concretará a través de los instrumentos de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión.

Así mismo con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.13.1.1, *“Al Departamento Administrativo de la Función Pública le corresponde la formulación de las políticas relacionadas con el ingreso, capacitación y evaluación de la gestión de los gerentes públicos”* y el artículo 2.2.13.1.5 del mismo Decreto señala que *“La evaluación de la gestión gerencial se realizará con base en los Acuerdos de Gestión, documentos escritos y firmados entre el superior jerárquico y el respectivo gerente público, con fundamento en los planes, programas y proyectos de la entidad para la correspondiente vigencia”*.

En este sentido la Subdirección Corporativa y Asuntos Disciplinarios – Gestión de Talento Humano del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático presenta el siguiente informe sobre los resultados obtenidos en el proceso de Evaluación de los Acuerdo de Gestión de los Gerentes Públicos correspondiente a la vigencia del 1 de enero al 31 de diciembre 2020, de conformidad a lo establecido en la la Guía Metodológica Para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública y que hace parte de la Circular Externa No. 100-001-2017 del 11 de enero de 2017, emitida por la misma Entidad y adoptado por IDIGER mediante Resolución No. 184 de 2017.



## POBLACIÓN

A corte 31 de enero de 2021, la población objeto del proceso de Evaluación corresponde a un número de cinco (5) Gerentes Públicos en cargos de libre nombramiento y remoción en los niveles Subdirector y Jefe de Oficina, distribuidos por dependencia de la siguiente manera:

Denominación del empleo	Dependencia	Gerente Público
Subdirector Técnico 068 - 07	Subdirección para el Manejo de Emergencias y Desastres	Jorge Andrés Fierro Sánchez
Subdirector Técnico 068 - 07	Subdirección de Análisis de Riesgos y Efectos de Cambio Climático	Diana Patricia Arévalo Sánchez
Subdirector Administrativo 068 - 07	Subdirección Corporativa y Asuntos Disciplinarios	Diana Milena Rojas Ramírez
Subdirector Técnico 068 - 07	Subdirección para la Reducción del Riesgo y Adaptación al Cambio Climático	Losada Palacios Lindon
Jefe de Oficina 56 - 05	Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Luz Paula Contreras Murcia

Se aclara que el Subdirector para la Reducción del Riesgo y Adaptación al Cambio Climático, Lindon Losada Palacios se retiró de la Entidad el 30 de diciembre de 2020, sin embargo es objeto de evaluación teniendo en cuenta la fecha de ingreso, 16 de marzo de 2020.



## RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

La Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático, fueron evaluados aplicando los componentes detallados a continuación:

- a) **Compromisos Gerenciales:** Comprenden los resultados a ser medidos, cuantificados y verificados que adelantará el Gerente Público para el cumplimiento efectivo de los objetivos del IDIGER.
- b) **Valoración de competencias comunes y directivas:** El Gerente Público es valorado de acuerdo con las competencias comunes requeridas para el desempeño de su rol gerencial, conforme con lo establecido en los artículos 2.2.4.7 y 2.2.4.8 del Decreto 1083 de 2015.

El 100% de la Evaluación del Acuerdo de Gestión se obtuvo de la siguiente forma: El ochenta por ciento (80%) corresponde a los compromisos gerenciales y el veinte por ciento (20%) a la valoración de las competencias comunes y directivas.

De la sumatoria de los dos (2) resultados (compromisos gerenciales y valoración de las competencias comunes y directivas), se obtuvo la calificación enmarcada dentro de los siguientes rangos:

<b>CALIFICACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>RANGOS</b>
101% a 105%	Sobresaliente
90% a 100%	Desempeño Satisfactorio
76% al 89%	Desempeño Suficiente

El otorgamiento del 5% de factor adicional se dio por el cumplimiento de más de lo esperado, y este fue acordado entre el gerente público y su superior jerárquico en la concertación inicial.

Así mismo, la valoración de las competencias comunes y directivas se realizó en una escala de 1 a 5 que midió el desarrollo de las conductas esperadas con los siguientes criterios de valoración:

<b>Criterios de valoración</b>	<b>Puntaje</b>
Es consistente en su comportamiento, ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.	5
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.	4
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.	3
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.	2
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.	1

La valoración de las competencias comunes y directivas se obtuvo de la valoración de cada una de las conductas asociadas a todas las competencias en una escala de 1 a 5, generando por cada competencia un promedio simple.

El valor obtenido por cada competencia común y directiva, se multiplicó por el porcentaje previamente asignado a cada evaluador (superior jerárquico, 60%; par, 20%; subalternos, 20%).

La valoración final de las competencias comunes y directivas es el resultado final de la valoración realizada por su superior jerárquico, el par y sus subalternos de las competencias comunes y directivas.

En la evaluación de las competencias comunes y directivas intervinieron: el superior jerárquico, un par que fue designado mediante la Resolución 638 de 2017, como sigue a continuación:

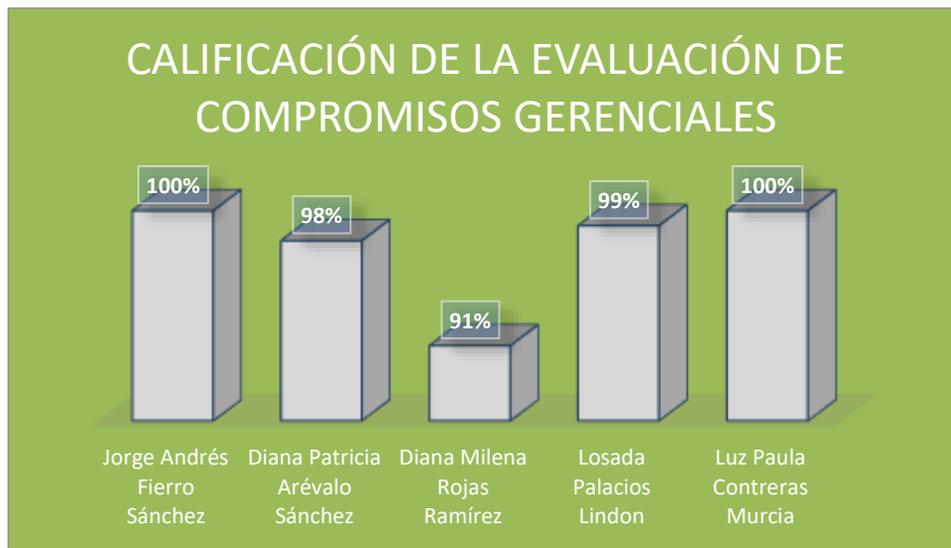
<b>ITEM</b>	<b>GERENTE EVALUADO</b>	<b>PAR AUTORIZADO PARA EVALUAR</b>
1	SUBDIRECTOR TÉCNICO - Subdirección para el Manejo de Emergencias y Desastres	SUBDIRECTOR TÉCNICO - Subdirección de Análisis de Riesgos y Efectos de Cambio Climático
2	SUBDIRECTOR TÉCNICO - Subdirección de Análisis de Riesgos y Efectos de Cambio Climático	SUBDIRECTOR TÉCNICO - Subdirección para la Reducción del Riesgo y Adaptación al Cambio Climático.
3	SUBDIRECTOR TÉCNICO - Subdirección para la Reducción del Riesgo y Adaptación al Cambio Climático.	SUBDIRECTOR TÉCNICO - Subdirección para el Manejo de Emergencias y Desastres
4	SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO - Subdirección Corporativa y Asuntos Disciplinarios	SUBDIRECTOR TÉCNICO - Subdirección para la Reducción del Riesgo y Adaptación al Cambio Climático.
5	JEFE DE OFICINA - Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO - Subdirección Corporativa y Asuntos Disciplinarios

Así como los subalternos, entendidos como el servidor público de la planta de personal, que está a cargo del gerente público evaluado.

El promedio del básico de las competencias comunes y directivas, se realizó a través de un formulario donde se especificó los valores y a su vez se dividió por cada uno de los ítems comportamentales.

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente los resultados de la evaluación de los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos para la vigencia 2020 son:

## 1. Calificación de la Evaluación de Compromisos Comportamentales



## 2. Valoración de las Competencias Comunes y Directivas

VALORACION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES 20%					
ITEM	GERENTE PUBLICO	Superior 60%	Par 20%	Subalterno 20%	Valoración Final
1	Jorge Andrés Fierro Sánchez	2,9	0,9	0,8	4,6
2	Diana Patricia Arévalo Sánchez	2,9	1	0,9	4,7
3	Diana Milena Rojas Ramírez	2,8	1	0,8	4,6
4	Losada Palacios Lindon	2,9	1	0,9	4,8
5	Luz Paula Contreras Murcia	3	1	1	4,9

### 3. Consolidado de la evaluación de compromisos gerenciales y la valoración de las competencias comunes y directivas.

ÍTEM	GERENTE PUBLICO	CALIFICACIÓN PONDERADO SOBRE EL 80%	VALORACION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES 20%	CALIFICACIÓN 5% ADICIONAL	RESULTADO CALIFICACIÓN
1	Jorge Andrés Fierro Sánchez	80%	18%	0%	98%
2	Diana Patricia Arévalo Sánchez	74%	19%	5%	98%
3	Diana Milena Rojas Ramírez	73%	18%	0%	91%
4	Losada Palacios Lindon	79%	19%	0%	98%
5	Luz Paula Contreras Murcia	80%	20%	0%	100%

### 4. Calificación enmarcada dentro de los rangos es la siguiente:

ITEM	GERENTE PUBLICO	RANGOS
1	Jorge Andrés Fierro Sánchez	Desempeño Satisfactorio
2	Diana Patricia Arévalo Sánchez	Desempeño Satisfactorio
3	Diana Milena Rojas Ramírez	Desempeño Satisfactorio
4	Losada Palacios Lindon	Desempeño Satisfactorio
5	Luz Paula Contreras Murcia	Desempeño Satisfactorio

Dentro de la vigencia 2020, se evaluaron a cuatro (4) Gerentes Públicos en cargos de libre nombramiento y remoción en los niveles Subdirector y Jefe de Oficina que se retiraron durante el primer semestre de 2020, sin alcanzar a obtener la valoración de competencias comunes y directivas.

### CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos en los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos que fueron evaluados, se puede observar que la calificación total se encuentra entre los rangos satisfactorio y sobresaliente, que evidencia un buen nivel en términos de rendimiento gerencial.

Elaboró: Claudia Gómez Morales / Profesional Especializado GTH   
 Aprobó: Diana Milena Rojas Ramírez / Subdirectora Corporativa y Asuntos Disciplinario 