

**INFORME ACUERDOS DE GESTION Y
EVALUACION DEL DESEMPEÑO AÑO 2014**

Alcaldía de Pereira, 30 de Abril del 2015

INFORME ACUERDOS DE GESTION 2014

Los Acuerdo de Gestión son una relación escrita y firmada entre el superior jerárquico y el respectivo gerente público, con el fin de establecer los compromisos y resultados frente a la visión, misión y objetivos del organismo; se pacta por un periodo de 1 año e incluye la definición de indicadores a través de los cuales se evalúa el mismo.

Los principales objetivos que se persiguen mediante la aplicación de los Acuerdos de Gestión son:

- ✓ Orientar la actuación de las entidades hacia sus prioridades explícitas.
- ✓ Incentivar mejoras de eficiencia y eficacia.
- ✓ Promover el aprendizaje organizacional.
- ✓ Fortalecer y desarrollar la función directiva profesional en la Administración Pública.

En el Municipio de Pereira, en el año 2014 se encontraban vinculados 33 Gerentes Públicos los cuales se discriminan así:

Subsecretarios de Despacho	9
Director Administrativo	3
Director Operativo	21
TOTAL	33

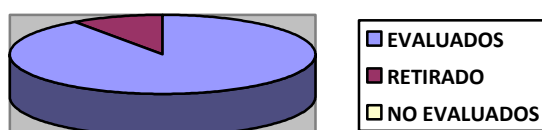
Al finalizar el período de vigencia del Acuerdo, se efectúa una valoración para determinar y analizar el porcentaje de logro en el cumplimiento de los compromisos y resultados alcanzados por el gerente público, con base en los indicadores determinados y respecto de los planes operativos o de gestión de la dependencia que dirige.

Así mismo, es necesario evaluar aquellas competencias básicas para una gerencia efectiva; se trata de hacer una evaluación cualitativa del grado de adecuación del gerente frente a estas competencias.

Como mínimo se deben evaluar las competencias comunes a todo servidor público y las competencias comportamentales para el nivel directivo, establecidas en el Decreto 2539 de 2005.

En la siguiente grafica de resultados a la fecha sobre los Acuerdos de gestión, según el análisis, seguimiento y coordinación, que se realizó a los 41 acuerdos de gestión concertados por los Gerentes Públicos que estuvieron vinculados a la Alcaldía de Pereira, durante el periodo 01 de Enero de 2014 al 31 de Diciembre del mismo año, y se obtuvo que el 90.3% correspondientes a 37 Gerentes se encuentran evaluados al 31 de Diciembre de 2014, de igual manera un 9.3% equivalente a 4 funcionarios que se retiraron de la Administración y no presentaron su informe ante la Dirección de Gestión del Talento Humano.

GERENTES EVALUADOS AÑO 2013



EQUIVALENCIA EVALUACION NETA A NIVEL SATISFACTORIO

GRADO O PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS LABORALES ESTABLECIDOS	CALIFICACIÓN EQUIVALENTE EN PUNTOS	NIVEL
100%	100 puntos	Satisfactorio
90%	80 puntos	Satisfactorio
80%	71 puntos	Satisfactorio
70%	62 puntos	No Satisfactorio

De los 35 Acuerdos de Gestión evaluados en el año 2014 se obtuvo los siguientes resultados:

En el nivel sobresaliente se debe tener en cuenta que la evidencia para el nivel satisfactorio es la de aportar adicionalmente a las metas por parte del evaluado, entregar productos o servicios en plazos o términos inferiores a los inicialmente acordados, demostrar condiciones o actividades que optimicen los procesos o procedimientos que desarrolla el evaluado y que permitan identificar estándares o criterios de calidad superiores a los establecidos, superación en términos de cantidad, oportunidad o calidad de las metas establecidas en la fijación de compromisos y participación exitosa del evaluado en proyectos, programas procesos institucionales o especiales que contribuyan a las metas o logros de la dependencia:

Al evaluar el nivel de calificación 23 Gerente Públicos obtuvieron una calificación del 100% es decir 100 puntos. Con un grado de excelencia alto, en su trabajo, compromiso y responsabilidad en todas sus metas y objetivos concertados, a continuación se relaciona el listado de quienes obtuvieron dicho puntaje:

NOMBRE	DEPENDENCIA
Sonia Viviana Tamayo Osorio	Director Operativo de Promoción de la Vivienda de Interés Social
Sandra Maria Osorio Montes	Director Operativo de Promoción de la Vivienda de Interés Social
Alberto Javela Niño	Director Operativo Sistemas de Información
Jorge Edilberto Hernandez Nieto	Directora Operativa de Direccionamiento Estrategico y Sistemas de Gestion
Dora Martinez de Pino	Directora Operativa de Direccionamiento Estrategico y Sistemas de Gestion
Diego Alberto Naranjo Torres	Director Operativo de Proyectos Urbanisticos y Gestion Inmobiliaria
Luis Mauricio Galvis Valencia	Director Operativo de Proyectos Urbanisticos y Gestion Inmobiliaria
Juan Fernando Restrepo Villa	Director Operativa de Mantenimiento de la Infraestructura vial y Equipamiento Urbano y Rural
Angela Maria Marulanda Quintero	Subsecretario de Población Vulnerable
Miriam Cristina Acevedo Arias	Directora Operativa del Area Legal de Asuntos Legales
Maria Olvania Gomez Agudelo	Directora Operativa de Contratación
Monica Eugenia Alvarez Gutierrez	Dirección Operativa de Asuntos Contables
Henry Antonio Cabrera	Director Operativo de Administración de Parques y Escenarios Deportivos

John Fredy Gonzalez	Director Operativo para la Prevención y Atención de Desastres
Rodrigo Gallego	Subsecretario de Asuntos Financieros
Diana Milena Pulgarin Santa	Subsecretaria de Asuntos Tributarios
Maria Alba Mejia Rincon	Directora Administrativa de Gestión del Talento Humano
Claudia Jimena Peña Garcia	Subsecretaria de Planeación y Calidad Educativa
Graciela Diez Arias	Directora Operativa Asesoría Jurídica y Control Interno Disciplinario Personal Docente
Maria Nirsa Moreno Bermudez	Directora Operativa de Sistemas de Información de Educación, seguimiento y evaluación del Servicio Educativo de Pereira
John Alaf Peña Pineda	Director Operativo de Espacio Público
Diana Patricia Rodriguez Henao	Directora Administrativa de Gestión de Activos y Recursos Físicos
Lina Maria Hincapie Montoya	Director Operativo de Promoción y Prevención PAB y Salud Pública

8 Gerentes se encuentran en el rango de 90 puntos, el cual pertenece a un nivel satisfactorio solo que faltaron unos compromisos establecidos por resolver pero sigue siendo una calificación buena, estos funcionarios fueron:

NOMBRE	DEPENDENCIA	PUNTAJE
Claudio Olivella Orcasitas	Subsecretario de Planeación Socioeconómica	90

Luz Stella Loaiza Zuluaga	Subsecretaria de Cultura Ciudadana y Convivencia Pacifica	99,1
Monica Paola Saldarriaga	Subsecretaria de Ordenamiento Territorial y Desarrollo Urbano	99,04
Maria del Pilar Torres Mejia	Director Operativo de Desarrollo Urbano	95
Maria Nidia Lopez Villegas	Subsecretario de seguridad y convivencia ciudadana	94
Lina Maria Tamayo Sanchez	Directora Operativa del Fomento al Desarrollo Rural	98
Aura Maria Betancur Gallego	Director Operativo de Vigilancia Control y Aseguramiento	99,1
Maria Sirley Ossa Vergara	Director Administrativo de Prestacion de Servicios Educativo y Administración de Plazas Docentes	97,4

Y 5 Gerentes se encuentran en el rango de 70 a 80 puntos, el cual pertenece a un nivel satisfactorio ya que faltaron compromisos establecidos por resolver, debido a que ingresan o se retiran de la Administración, en cualquier fecha del año, dando lugar a no laborar los 12 meses del periodo, y por lo tanto califican proporcionalmente pero sigue siendo una calificación buena, estos funcionarios son:

NOMBRE	DEPENDENCIA	PUNTAJE
Dora Martinez de Pino	Directora Operativa	75
Ivan Sanchez Rojas	Directora Operativa de Diseños y Obras de Infraestructura	80
Cesar Augusto Bolaños	Subsecretario de seguridad y convivencia ciudadana	80
Carolina del Pilar Gonzalez Leyva	Director Operativo de Control Fisico	87

En el año 2014 solo se reportó un acuerdo de Gestión con el 57,5% de cumplimiento, debido a que el Doctor Fernan Camilo Fortich Barrios, solo laboró del 03 de Febrero de 2014 al 30 de Agosto del mismo año, por lo tanto, se calificó proporcionalmente los 6 meses que laboró en la Dirección Operativa de Vigilancia, Control y Aseguramiento de la Secretaria de Salud.

Algunos Gerentes Públicos fueron trasladados a otra dirección, por tal motivo, tienen dos calificaciones, una por cada dirección en el periodo correspondiente.

Los 4 Gerentes que se retiraron de la Administración sin presentar el Acuerdo de Gestión son:

NOMBRE	DEPENDENCIA
Diego Alberto Naranjo Torres	Director Operativa de Mantenimiento de la Infraestructura vial y Equipamiento Urbano y Rural
Duvan Idarraga Isaza	Director Operativa de Mantenimiento de la Infraestructura vial y Equipamiento Urbano y Rural
Carlos Arturo Salazar Hincapie	Director Operativo de Control Físico
Francesco Velasquez Betancur	Subsecretario de Despacho de Tecnología e Informática

La percepción de los evaluados acerca de la realización de los acuerdos de gestión es buena, desde que exista un acompañamiento permanente de capacitación y formación, que permitan al Gerente Publico aclarar cualquier duda y llevar a cabo el cumplimiento de la Norma.

Se realiza un trabajo coordinado entre la Secretaria de Planeación quien da al Gerente Publico la orientación y ubicación en el marco del Plan de Desarrollo, y la Dirección de Gestión del Talento Humano quien da todo el apoyo en cuanto al manejo del formato y la coordinación en la presentación del mismo en las fechas establecidas.

De la misma manera, a partir del año 2013, se realiza el control de los seguimientos, los cuales se llevan a cabo en las siguientes fechas:

- 30 de Marzo
- 30 de Junio
- 30 de Septiembre
- 30 de Diciembre (Calificación Definitiva)

Para llevar a cabalidad este seguimiento, se cuenta con la supervisión de la Oficina de Control Interno.

En conclusión para el año 2014, se dio un mayor cumplimiento en la presentación del acuerdo de gestión comparado con otros años, ya que se realizaron debidamente los seguimientos y por tanto fue más objetiva la calificación definitiva; pero aun falta más compromiso entre el evaluado y el evaluador tanto al momento de concertación como de evaluación y también se evidencia la poca utilización de las observaciones, para evidenciar las debilidades, comentarios y/o fortalezas.

EVALUACION DEL DESEMPEÑO

Los empleados de carrera administrativa deben ser calificados con base en parámetros concertados previamente entre el funcionario y el jefe inmediato, que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales como lo dice el Artículo 38 de la ley 909 del 2004.

El periodo de evaluación es del 01 de Febrero de 2014 al 31 de Enero de 2015 y es dividido en dos, es decir se presenta una evaluación parcial a 31 de Julio de 2014 por medio de un oficio firmado por el jefe inmediato a esta dependencia, indicando el porcentaje de cumplimiento de los compromisos pactados a la fecha; y la definitiva es presentada en el formato actualizado por la Comisión Nacional de Servicio Civil y adoptado por la Administración Municipal a corte del 31 de Enero de 2014 el día 15 de Febrero del mismo año.

Es de aclarar que en el mes de Enero del presente año, se realizaron muchos cambios de personal directivo como son los Secretarios de Despacho, Subsecretarios y Directores Operativos o Administrativos, por tanto varias evaluaciones del desempeño tienen fecha inferior al 31 Enero de 2014.

Según el acuerdo 137 de 2010, las calificaciones obtenidas por los funcionarios se clasifican en los siguientes niveles:

NIVEL	CALIFICACION COMPROMISOS
NO SATISFACTORIO	Menor o igual a 65%
SATISFACTORIO	66% - 89%
DESTACADO	90% - 100%

Para acceder al nivel sobresaliente debe haber obtenido una calificación de 95% o más, y demostrar que genera un valor agregado a través del cumplimiento de los siguientes factores:

1. Evaluación de la gestión por dependencias, la cual es realizada por Control Interno
2. Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales
3. Por calidad y oportunidad

Por lo tanto, el **NIVEL SOBRESALIENTE** se obtiene así:

95% a 99% + 2 FACTORES

100% + 1 FACTOR

A continuación se discrimina los resultados obtenidos por los 221 funcionarios de Carrera Administrativa del Municipio:

FUNCIONARIOS CON CALIFICACION SOBRESALIENTE	176
FUNCIONARIOS CON CALIFICACION DESTACADO	9
FUNCIONARIOS CON CALIFICACION SATISFACTORIO	4
FUNCIONARIOS CON CALIFICACION NO SATISFACTORIA	0
FUNCIONARIOS QUE AUN NO HAN PRESENTADO SU CALIFICACION	11
FUNCIONARIOS QUE SE ENCUENTRAN EN COMISION PARA DESEMPEÑAR CARGOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	7
FUNCIONARIO EN ENCARGO EN EDUCACION	1
FUNCIONARIOS INCAPACITADOS	3
FUNCIONARIOS FALLECIDOS	1
FUNCIONARIOS QUE SE RETIRARON O PENSIONADOS	13
TOTAL	225

De los resultados obtenidos, se observa que hay una satisfacción generalizada, ya que 176 funcionarios obtuvieron una calificación sobresaliente en sus evaluaciones del desempeño, es decir, obtuvieron una calificación de 95% a 100% en el cumplimiento de sus compromisos, más el reconocimiento de los factores del nivel sobresaliente adoptados por la administración, destacando de esta manera las fortalezas tales como la responsabilidad, la Calidad y oportunidad, las iniciativas y propuestas, el sentido de pertenencia, la mejora continua, el Trabajo en Equipo y compromiso en las actividades diarias.

En algunas evaluaciones se discriminaron las debilidades o carencias más representativas que poseen unos funcionarios, dichas debilidades se reportarán al área de Capacitaciones, con el fin que sirvan de fuente y soporte para la creación del Plan Institucional de Capacitación.

Proyecto y Elabore

Lina Maria Raigosa R
Tecnico Administrativo