



"Por medio de la cual se adopta el Sistema de Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDR, a través de los Acuerdos de Gestión"

## EL DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO DISTRITAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - IDR

En uso de sus facultades legales y en especial las conferidas por la Ley 909 de 2004, el numeral 8 del artículo 19 de la Resolución 05 de 1997, expedida por la Junta Directiva del IDR y

### CONSIDERANDO

Que el artículo 47 de la Ley 909 de 2004 define que los cargos que conlleven el ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, son de gerencia pública y de libre nombramiento y remoción.

Que los numerales 5 y 6 del artículo 48 de la Ley 909 de 2014, *Principios de la función gerencial*, señalan: "(...) 5. Los gerentes públicos están sujetos a la responsabilidad de la gestión, lo que significa que su desempeño será valorado de acuerdo con los principios de eficacia y eficiencia. El otorgamiento de incentivos dependerá de los resultados conseguidos en el ejercicio de sus funciones. 6. Todos los puestos gerenciales estarán sujetos a un sistema de evaluación de la gestión que se establecerá reglamentariamente".

Que el artículo 50 *ibidem* establece: "1. Una vez nombrado el gerente público, de manera concertada con su superior jerárquico, determinará los objetivos a cumplir. 2. El acuerdo de gestión concretará los compromisos adoptados por el gerente público con su superior y describirá los resultados esperados en términos de cantidad y calidad. En el acuerdo de gestión se identificarán los indicadores y los medios de verificación de estos indicadores. 3. El acuerdo de gestión será evaluado por el superior jerárquico en el término máximo de tres (3) meses después de acabar el ejercicio, según el grado de cumplimiento de objetivos. La evaluación se hará por escrito y se dejará constancia del grado de cumplimiento de los objetivos. 4. El Departamento Administrativo de la Función Pública apoyará a las distintas autoridades de las respectivas entidades públicas para garantizar la implantación del sistema. A tal efecto, podrá diseñar las metodologías e instrumentos que considere oportunos. **Parágrafo.** Es deber de los Gerentes Públicos cumplir los acuerdos de gestión, sin que esto afecte la discrecionalidad para su retiro".

Que el artículo 2.2.13.1.5. del Decreto 1083 de 2015, establece: "*Evaluación de la gestión gerencial.* 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".

Que a su vez, el artículo 2.2.13.1.6 cita: "*Acuerdo de Gestión.* El Acuerdo de Gestión se pactará para una vigencia anual, la cual debe coincidir con los períodos de programación y evaluación previstos en el ciclo de planeación de la entidad. Habrá períodos inferiores dependiendo de las fechas de vinculación del respectivo gerente público. Cuando un compromiso abarque más del tiempo de la vigencia del acuerdo, se deberá determinar un indicador que permita evaluarlo con algún resultado en el período anual estipulado".

Que el artículo 2.2.13.1.7 *ibidem* precisa: "*Concertación.* El Acuerdo de Gestión debe ser producto de un proceso concertado entre el superior jerárquico y cada gerente público, entendiendo la concertación como un espacio de intercambio de expectativas personales y organizacionales, sin que se vea afectada la facultad que tiene el nominador para decidir".



*" Por medio de la cual se adopta el Sistema de Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRDR, a través de los Acuerdos de Gestión"*

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública adoptó una nueva metodología fundamentada en la Guía para la gestión de empleos de naturaleza gerencial y desarrolla la gestión del rendimiento como un componente estratégico para la planificación y evaluación de los empleos de naturaleza gerencial que permita identificar y evaluar las fortalezas o aspectos a mejorar del gerente público, con el fin de incentivar la gestión eficiente y/o capacitar para mejorar las deficiencias identificadas.

Que el numeral 8 del artículo 19 de la Resolución 05 de 1997, de la Junta Directiva del Instituto Distrital de Recreación y Deporte, dispone que es función del Director General: *"Dirigir y coordinar las actividades del Instituto, recursos humanos, económicos y financieros de la entidad de acuerdo con la Ley, disposiciones de la Junta Directiva y los estatutos orgánicos"*.

Que teniendo en cuenta las anteriores consideraciones, se hace necesario adoptar en el Instituto Distrital de Recreación y el Deporte, el Sistema de Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos, de acuerdo con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Que, en mérito de lo expuesto,

#### RESUELVE:

**Artículo 1º.-** Adoptar el Sistema de Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del Instituto Distrital de Recreación y el Deporte - IDRDR, a través de los Acuerdos de Gestión, de conformidad con los criterios señalados por el Departamento Administrativo de la Función Pública en la guía del mes de enero de 2017, o aquella que la modifique o sustituya, para el período comprendido entre el 1 de febrero de 2017 y el 31 de enero de 2018, y de manera permanente los siguientes períodos evaluables.

**Parágrafo.** Hacen parte del Sistema de Evaluación de la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del IDRDR, los formatos aprobados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y su aplicación se realiza en cumplimiento de lo señalado en el Capítulo 1 del título 13 del Decreto 1083 de 2015 o aquel que lo modifique o sustituya.

**Artículo 2º.-** El Sistema de Evaluación de la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos es aplicable a los funcionarios de libre nombramiento y remoción del nivel directivo del Instituto Distrital de Recreación y Deporte.

**Artículo 3º.-** La Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del Instituto Distrital de Recreación y Deporte señalados en el artículo 2º de la presente Resolución, serán evaluados de acuerdo con los componentes que se detallan a continuación:

- a. **Compromisos Gerenciales:** Se definen como los resultados a ser medidos, cuantificados y verificados, de acuerdo con la gestión que adelante el gerente público para el cumplimiento efectivo de los objetivos de la entidad.





"Por medio de la cual se adopta el Sistema de Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRDR, a través de los Acuerdos de Gestión"

- b. *Valoración de competencias comunes y directivas:* Se valorará al Gerente Público, de acuerdo con las competencias comunes y directivas 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.

**Artículo 4º.-** La Oficina Asesora de Planeación del IDRDR suministrará a los Gerentes Públicos, los planes Estratégico, Acción Anual y Operativo, los cuales servirán como referente para la fijación y evaluación de compromisos gerenciales.

**Artículo 5º.-** El Área Talento Humano de la Subdirección Administrativa y Financiera liderará las acciones necesarias para la implementación del Sistema de Evaluación de la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del Instituto Distrital de Recreación y Deporte, para lo cual divulgará el sistema, coordinará la capacitación de los evaluadores y evaluados, supervisará que el proceso se cumpla de acuerdo con los criterios legales y las directrices contenidas en el ordenamiento jurídico.

La responsabilidad de la evaluación será aplicable a los participantes involucrados en el proceso, en los términos que establezca las normas vigentes sobre la materia.

**Artículo 6º.-** La concertación y la formalización de la Gestión del Rendimiento se deberá realizar a más tardar el veintiocho (28) de febrero de cada vigencia, para que coincida con la planeación institucional.

El plazo de concertación y de formalización de los gerentes públicos que se posesionen durante la vigencia, no debe ser superior a cuatro (4) meses, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 2.2.13.1.9. del Decreto 1083 de 2015.

Los Acuerdos de Gestión deberán quedar siempre por escrito y se formalizarán con la firma del superior jerárquico y del gerente público.

**Artículo 7º.-** *Portafolio de evidencias.* Es la herramienta que le permite al evaluado y evaluador, registrar y aportar evidencias sobre la gestión del Gerente Público para el cumplimiento de los compromisos gerenciales y comportamentales concertados.

Comprende los soportes que acompañan la ejecución de los compromisos gerenciales, los cuales pueden encontrarse en forma física o virtual. Para ello se deberá consignar una breve descripción del producto o actividad indicada como evidencia, así como la ubicación de la misma ya sea en medios físicos o electrónicos.

**Artículo 8º.-** Durante la vigencia se debe realizar el seguimiento correspondiente, esta fase debe coincidir con los períodos de seguimiento de la planeación institucional, lo que permitirá a su vez, darle mayor coherencia a los sistemas de evaluación y control que establezca cada entidad.

Es preciso dejar registros del avance de los proyectos y las metas con sus respectivas evidencias, de modo que esta información sea útil al momento de realizar la evaluación anual.

**Artículo 9º.-** Finalizado el período de evaluación del rendimiento de los Gerentes



*" Por medio de la cual se adopta el Sistema de Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD, a través de los Acuerdos de Gestión"*

Públicos del IDRD, los formatos constitutivos del proceso de evaluación del desempeño, deberán ser remitidos al Área Talento Humano de la Subdirección Administrativa y Financiera debidamente diligenciados y firmados por el evaluador y el evaluado, con el fin proceder a su inclusión en la respectiva historia laboral del funcionario sujeto de evaluación y a su publicación en la página web de la entidad.

**Artículo 10°.-** En caso que, al momento de efectuar el seguimiento trimestral al desempeño laboral del evaluado, se identifiquen aspectos a mejorar, será procedente suscribir un plan de mejoramiento basado en el seguimiento y verificación de las evidencias, indagando las causas que permitan formular acciones de fortalecimiento y mejoramiento del desempeño del funcionario evaluado, generando un valor agregado para la entidad.

El superior jerárquico será el encargado de evaluar el cumplimiento de las metas, y de identificar los aspectos que debe mejorar el gerente público, realizando aportes que retroalimenten su labor.

**Artículo 11°.-** En la evaluación de las competencias intervendrán un par y un subalterno del gerente público, según lo dispuesto en la metodología del Departamento Administrativo de la Función Pública. Se entiende como par un gerente público que interactúa de manera directa con la actividad misional del área del gerente evaluado.

Este par será identificado y seleccionado por el superior jerárquico con el acompañamiento del Secretario General de la entidad y el Profesional responsable del Área Talento Humano.

Los resultados obtenidos de este proceso serán insumo para determinar necesidades de capacitación y formación en las competencias comportamentales del nivel directivo, referidas en el artículo 2.2.4.8. del Decreto 1083 de 2015.

Un aspecto relevante a tener en cuenta al momento de la evaluación, es comparar la coherencia de sus resultados con los de la evaluación institucional, evaluación del desempeño de los servidores públicos a cargo y los informes de la evaluación de gestión de las dependencias y áreas de trabajo del Instituto Distrital de Recreación y Deporte realizada por la Oficina de Control Interno.

**Artículo 12°.-** De la sumatoria de los dos (2) resultados obtenidos de la evaluación de los compromisos gerenciales y la valoración de las competencias comportamentales, se obtendrá una calificación dentro de los siguientes rangos:

- a. Desempeño sobresaliente: de 101% a 105%
- b. Desempeño satisfactorio: de 90% a 100%
- c. Desempeño suficiente: del 76% al 89%

Se establecerá un plan de mejoramiento cuando el Gerente Público obtenga una calificación igual o inferior al setenta y cinco por ciento (75%).

Para la elaboración de este plan, el superior jerárquico retomará la evaluación final del gerente público e identificará las áreas de mejora en términos de habilidades y



*" Por medio de la cual se adopta el Sistema de Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD, a través de los Acuerdos de Gestión"*

comportamientos, lo cual facilitará la consecución de los objetivos. Se definirán los tres (3) comportamientos principales que deben manifestarse a través de las evidencias requeridas, lo cual contribuirá a determinar las acciones de mejora a desarrollar por el evaluado por un período no superior a seis (6) meses, en el cual el superior jerárquico valorará el mejoramiento del gerente público y le dará la retroalimentación correspondiente.

En caso, en que el Gerente Público alcance una calificación igual o inferior al cincuenta por ciento (50%), será potestativo y discrecional del superior jerárquico su permanencia en el servicio.

**Artículo 13º.-** En lo no previsto en el presente acto administrativo se dará aplicación a lo dispuesto en las normas y directrices que el Departamento Administrativo de la Función Pública reglamente sobre la materia.

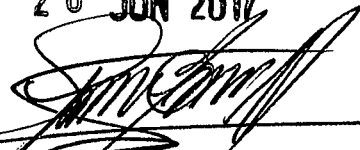
**Artículo 14º.-** En cumplimiento del artículo 8º de la Ley 1437 de 2001, publíquese en la página web del IDRD.

**Artículo 15º.-** La presente resolución rige a partir de la fecha de expedición.

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bogotá, a los

20 JUN 2017

  
**PEDRO ORLANDO MOLANO PÉREZ**  
Director General

Proyectó: Ingrid Zuleima López Pérez- Secretaria Ejecutiva 425-10 (E.)-Área Talento Humano  
Revisó: Camilo Rojas Ospina- Profesional Especializado 222-05(E) -Área Talento Humano  
Revisó: Yadima Díaz Ochoa- Profesional Especializada 222-11-Área Talento Humano  
Aprobó: Liliana Díaz Poveda- Subdirectora Administrativa y Financiera  
Vo.Bo.: Ernesto Ramírez Avellaneda – Jefe Oficina Asesora Jurídica (C)

