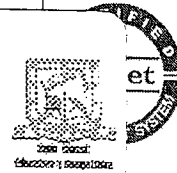




201610211656682654284830  
 resoluciones  
 Octubre 21, 2016 16:56  
 Radicado 201600004830



CO-SC-CER143688

SC-CER143688

GP-CER143681

**“POR LA CUAL SE ESTABLECE EL SISTEMA DE CONCERTACIÓN Y EVALUACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN DE LOS GERENTES PÚBLICOS DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE BELLO”**

**EL ALCALDE MUNICIPAL DE BELLO**, en ejercicio de sus facultades Constitucionales y Legales, y en especial las conferidas por el Artículo 315 de la Constitución Política, Ley 909 de 2004, Decreto Ley 785 de 2005, Decreto 1083 de 2015, y

**CONSIDERANDO:**

Que de conformidad con el Artículo 47 de la Ley 909 de 2004, la Gerencia Pública hace referencia a los empleos de naturaleza gerencial que conllevan ejercicio de responsabilidad directiva en la Administración Pública de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial. Éstos cargos son ocupados por gerentes públicos, que son servidores con altas capacidades técnicas y gerenciales, que dirigen las acciones estratégicas y coordinan la óptima ejecución de metas, permitiendo el cumplimiento del Plan Estratégico de cada Entidad.

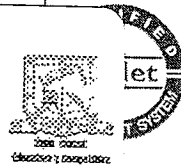
Que los cargos de Gerencia Pública implican un alto grado de responsabilidad en la gestión de acciones de vital importancia para el desarrollo de las entidades, por lo cual se establecieron en el artículo 48 de la Ley 909 de 2004, una serie de principios que deben regir el proceder de este grupo de servidores, a saber:

1. Los empleados que ejerzan funciones gerenciales en las entidades públicas a las cuales se refiere esta Ley están obligados a actuar con objetividad, transparencia y profesionalidad en el ejercicio de su cargo, sin perjuicio de la subordinación al órgano del que dependan jerárquicamente.
2. Los gerentes públicos formularán, junto con los jefes del organismo o entidad respectiva, las políticas públicas o las acciones estratégicas a cargo de la entidad y serán responsables de su ejecución.
3. Los gerentes públicos están facultados para diseñar, incorporar, implantar, ejecutar y motivar la adopción de tecnologías que permitan el cumplimiento eficiente, eficaz y efectivo de los planes, programas, políticas, proyectos y metas formulados para el cumplimiento de la misión institucional.
4. Los gerentes públicos formularán, junto con los funcionarios bajo su responsabilidad y en cumplimiento de las políticas gubernamentales, así como de las directrices de los jefes del organismo o entidad respectiva, las políticas públicas o las acciones estratégicas a cargo de la entidad y serán responsables de su ejecución. En tal sentido, darán las instrucciones pertinentes para que los evaluadores tengan en cuenta en la evaluación del desempeño los resultados por dependencias, procesos y proyectos.
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 acorde al Artículo 50 de la Ley 909 de 2004, el Acuerdo de Gestión se desarrolla en Cuatro Fases, mediante las cuales se busca acordar o concertar, formalizar, hacer seguimiento y evaluar los compromisos del Gerente Público.



201610211656682654284830  
 resoluciones  
 Octubre 21, 2016 16:56  
 Radicado 201600004830



CO-SC-CER143688

SC-CER143688

GP-CER143691

Que el Artículo 105 del Decreto 1227 de 2005 concordado con el Artículo 2.2.13.1.8 del Decreto 1083 de 2015, las Oficinas de Planeación deberán garantizar que los Acuerdos de Gestión estén alineados al Plan de Acción Anual de la Entidad, por lo cual deberán suministrar los documentos en los que se encuentre dicha información, así mismo, deben orientar en el diseño de los indicadores de gestión mediante los cuales se realizará el seguimiento y la evaluación de los acuerdos pactados.

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública diseñará una metodología para la elaboración, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión, que podrá ser adoptada por las entidades al tenor del Artículo 109 del Decreto 1227 de 2005.

Por lo anteriormente expuesto se,

### RESUELVE:

**Artículo 1. ACUERDO DE GESTIÓN:** El Acuerdo de Gestión es un documento que concreta los compromisos adoptados por el gerente público con su superior, para una vigencia anual, o inferior según la fecha de posesión del gerente público, con fundamento en los planes, programas y proyectos de la entidad para la correspondiente vigencia, en el cual se describirán los resultados esperados en términos de cantidad y calidad, se identificarán los indicadores y los medios de verificación de estos indicadores y las competencias básicas para una gerencia efectiva.

Como mecanismo para evaluar a los Gerentes Públicos de la Administración Municipal se adoptará el formato de evaluación que contiene la Guía Metodológica para los Acuerdos de Gestión, promulgada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, de acuerdo con el cual las fases para la elaboración del Acuerdo son las siguientes:

1. Inducción
2. Concertación
3. Formalización
4. Seguimiento
5. Evaluación

La inducción, concertación y formalización del Acuerdo de Gestión debe realizarse en un plazo no mayor a 4 meses contados a partir de la fecha de posesión del Gerente Público en el cargo. La evaluación es indelegable y se llevará a cabo por escrito, en un plazo no mayor de tres (3) meses contados a partir de la finalización de la vigencia del Acuerdo.

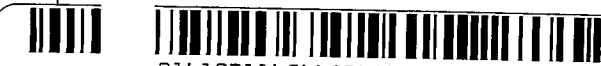
**ARTÍCULO 2. OBJETIVOS DE LOS ACUERDOS DE GESTIÓN:** Los principales objetivos que se persiguen mediante la aplicación de los Acuerdos de Gestión, son:

- 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.

**ARTÍCULO 3. PRINCIPIOS DE LA EVALUACIÓN DE LOS ACUERDOS DE GESTIÓN.**

La evaluación del ejercicio gerencial, como instrumento de gestión de los Gerentes Públicos, debe realizarse de acuerdo a los principios que establece el Artículo 48 de la Ley 909 de 2004.

**ARTÍCULO 4. OBLIGACIÓN DE EVALUAR.** Este procedimiento se aplica a todos aquellos empleos del nivel directivo de la Administración Municipal, con excepción del Secretario de Despacho, que la Ley 909 de 2004 define como cargos de gerencia pública y que son de libre nombramiento y remoción.



201610211656682654284830  
 resoluciones  
 Octubre 21, 2016 16:56  
 Radicado 201600004830



CO-SC-CÉR143688

SC-CER143688

GP-CER143681

**ARTÍCULO 5. RESPONSABLES EN LA EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN.**

Dentro del sistema de evaluación de Gerentes Públicos se reconocen los siguientes responsables:

- **EL EVALUADOR**, a quien le corresponde:
  - a) Concertar oportunamente con el Gerente Público los objetivos a cumplir, los compromisos adoptados, los resultados esperados en términos de cantidad y calidad, los indicadores y los medios de verificación, así como los demás aspectos señalados en el respectivo formato del Acuerdo de Gestión.
  - b) Realizar el seguimiento permanente a la gestión de cada Gerente Público y formular en consecuencia los ajustes que resulten necesarios a los compromisos y determinar posibles acciones de mejoramiento.
  - c) Realizar la evaluación de los Acuerdos de Gestión dentro de los plazos establecidos, con criterios de objetividad, imparcialidad y equidad, de conformidad con los compromisos pactados previamente.
  - d) Establecer con cada Gerente Público, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento del periodo definitivo evaluado, los compromisos institucionales que serán tenidos en cuenta para la evaluación de los Acuerdos de Gestión en el siguiente periodo.
  
- **EL EVALUADO**, a quien le corresponde:
  - a) Concertar oportunamente con el superior jerárquico las condiciones del Acuerdo de Gestión.
  - b) Participar en las actividades de seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión y propiciar las mismas.
  - c) De conformidad con el parágrafo del artículo 50 de la Ley 909 de 2004, es deber de los Gerentes Públicos cumplir los Acuerdos de Gestión, sin que esto afecte la discrecionalidad para su retiro.

**ARTÍCULO 6. PARTICIPANTES EN LA FORMALIZACIÓN Y EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN:**

- **DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO Y BIENESTAR LABORAL:** Le corresponde
  - a) Liderar en la entidad la implementación de los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos.
  - b) Brindar toda la información necesaria a los Gerentes Públicos sobre el contexto en el que desarrollan su función, para que identifiquen y dimensionen los compromisos que deben atender.
  - c) Suministrar oportunamente los instrumentos adoptados para la concertación y formalización de los Acuerdos de Gestión.
  - d) Recordar la obligatoriedad de calificar, de acuerdo a lo establecido en el numeral 20 del artículo 34 de la Ley 734 de 2002 (Código Único Disciplinario).
  - e) Coordinar la capacitación de los responsables del proceso de Acuerdos de Gestión sobre las normas y procedimientos que rigen la materia.
  - f) Recordar oportunamente a los responsables la evaluación, con el fin de evitar que se presenten incumplimientos o atrasos.
  - g) Presentar a la oficina de Bienestar Laboral el informe sobre los resultados consolidados obtenidos en el proceso de Acuerdos de Gestión, para que sea tenido en cuenta en el plan Institucional de Capacitación y Bienestar y en el plan de incentivos.
  - h) Remitir los Acuerdos de Gestión con la evaluación final a la historia laboral de cada uno de los Gerentes Públicos.



201610211656682654284830  
resoluciones  
Octubre 21, 2016 16:56  
Radicado 201600004830



CO-SC-CER143688

SC-CER143688

GP-CER143681

#### - SECRETARÍA DE PLANEACIÓN:

- a) Poner bajo conocimiento de los responsables de la concertación de los Acuerdos de Gestión la información concerniente a los respectivos planes, programas y proyectos definidos en el Plan de Acción, los cuales serán referente obligatorio para la elaboración de los Acuerdos.
- b) Colaborar en la definición de los indicadores a través de los cuales se valorará el desempeño de los Gerentes.
- c) Poner bajo conocimiento de los responsables de la elaboración de los Acuerdos de Gestión la información del avance logrado por las Secretarías en la ejecución de sus metas, para que los Evaluadores puedan ejecutar el seguimiento a los evaluados en sus compromisos institucionales.

#### - SECRETARÍA DE CONTROL INTERNO:

- a) En cumplimiento al Artículo 39 de la Ley 909 de 2004, el Jefe de Control Interno, tendrá la obligación de dar a conocer el resultado de la evaluación de gestión por Secretarías, con el fin de que sean tomadas como criterio para la evaluación definitiva de los Acuerdos de Gestión.
- b) Hacerle seguimiento y control a la implementación oportuna del proceso de evaluación de los Gerentes Públicos y a los Planes de Mejoramiento.

**ARTÍCULO 7. PERIODO DE EVALUACIÓN:** El periodo de evaluación es anual y se establece como fecha de corte para la realización de las evaluaciones de los acuerdos de gestión de la vigencia anterior el 31 de Enero y para la concertación de los nuevos compromisos del 01 al 28 de febrero de cada año, esto para que sea congruente con la evaluación del desempeño laboral, (Acuerdo 565 de 2016).

- a) Habrá periodos inferiores, dependiendo de las fechas de vinculación del respectivo Gerente Público.
- b) Si un compromiso abarca más de éste periodo, se deberá determinar un indicador que permita evaluarlo con algún resultado en el mencionado periodo anual.
- c) La evaluación de los Acuerdos de Gestión será el resultado de la sumatoria de los porcentajes logrados en el cumplimiento de los compromisos institucionales.

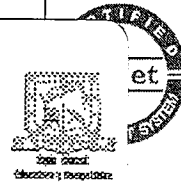
**ARTICULO 8. SEGUIMIENTO ACUERDOS DE GESTIÓN:** Semestral, Se establece como fecha de seguimiento para los acuerdos de gestión del 15 al 31 de julio del respectivo año.

#### **ARTÍCULO 9. SITUACIONES ESPECIALES DURANTE LA CONCERTACIÓN DE LOS ACUERDOS DE GESTIÓN:**

- a) **Renuncia del Evaluado a la concertación de los Acuerdos de Gestión dentro de los términos establecidos:** Si durante el término establecido para realizar la concertación de los acuerdos, el evaluado se resiste a efectuar dicho proceso, el evaluador deberá proceder a fijarlos dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al vencimiento del término para su concertación, dejando constancia del hecho y solicitando la firma de un testigo.
- b) **Si No hubo concertación entre evaluador y evaluado:** Si dentro del periodo establecido para realizar la concertación de los compromisos de los Acuerdos de Gestión no hay consenso entre las partes, el evaluador deberá proceder a fijarlos dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al vencimiento del término para su concertación, dejar constancia del hecho y solicitar la firma de un testigo.



201610211656682654284830  
 resoluciones  
 Octubre 21, 2016 16:56  
 Radicado 201600004830



**ARTÍCULO 10. PLAN DE MEJORAMIENTO INDIVIDUAL:** Elemento de control que pertenece al Subsistema de control de Evaluación del Modelo Estándar de Control Interno MECI se orienta a mejorar el desempeño individual de los servidores en armonía con la planeación organizacional, el cumplimiento de metas y la mejora continua. Tiene como propósito indicar, al evaluado el nivel de avance de los compromisos acordados y el nivel de desarrollo de las competencias comportamentales, así como las necesidades de fortalecimiento de las mismas.

**ARTÍCULO 11. FORMULACIÓN DEL PLAN DE MEJORAMIENTO INDIVIDUAL:** Cada Gerente Público y su superior jerárquico son los responsables de elaborar y consolidar el Plan de Mejoramiento Individual, consignando en él los compromisos Institucionales y/o competencias comportamentales que hayan obtenido la valoración más baja, o aquellos que sin ser bajos requieren ser fortalecidos o mejorados. Estos se suscriben en los 15 primeros días hábiles luego de la comunicación de los resultados de la evaluación de los acuerdos de gestión.

**ARTÍCULO 12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN AL PLAN DE MEJORAMIENTO INDIVIDUAL:** El seguimiento al Plan de Mejoramiento Individual es responsabilidad tanto de cada Gerente público como de su Superior Jerárquico, se realizara durante la fase del seguimiento semestral al 31 de Julio y 31 de Enero de cada año.

**ARTÍCULO 13. FORMATOS:** Los Formatos para los Acuerdos de Gestión y el Plan de Mejoramiento se encuentran en la Ruta del SIG/Apoyo/Procesos/Gestión del talento humano/formatos/talento humano y bienestar laboral/Procesos Gerenciales/f34-35-36-37 acuerdos de gestión.

**ARTÍCULO 14. VIGENCIA Y DEROGATORIAS:** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga la Resolución No. 20130026 del 11 de Enero de 2013.

Dado en Bello a los

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

  
**CÉSAR AUGUSTO SUÁREZ MIRA**  
 Alcalde Municipal

Proyectó: María Elena Ríos Madrid. Profesional Universitaria  
 Aprobó: Henry León Holguín Cuadros. Director Administrativo de Talento Humano  
 Revisó: Marta Cecilia Aguirre Quintero. Profesional Especializada