



201902280820682654281101
resoluciones
Febrero 28, 2019 8:20
Radicado 201900001101



US-SCE143688

SC-CER143688

GP-CER143691

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN LAS ETAPAS DE LOS ACUERDOS DE GESTIÓN DE CONFORMIDAD CON LA GUÍA METODOLÓGICA PARA LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO DE LOS GERENTES PÚBLICOS”

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

CONSIDERANDO:

Que el literal c) del numeral 3 del Artículo 2 de la Ley 909 de 2004 estableció que los Acuerdos de Gestión de los gerentes públicos se constituyen en uno de los instrumentos y criterios para medir la responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado y es fundamental para el logro de objetivos institucionales, la obtención de resultados y la efectiva prestación del servicio.

Que de acuerdo con los artículos 2.2.13.1.5 a 2.2.13.1.12 del Decreto 1083 de 2015, se establecen las etapas, responsables, términos para la formalización y seguimiento de los Acuerdos de Gestión.

Que la Función Pública expidió la Guía metodológica para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos y la Circular Externa No.100-001-2017 del 11 de enero de 2017, en las cuales se modifican los criterios para desarrollar las etapas de los Acuerdos de Gestión: concertación, formalización, seguimiento y retroalimentación y evaluación de los compromisos del gerente público.

Que el numeral 1 del Artículo 50 de la Ley 909 de 2004 establece que una vez nombrado el gerente público, de manera concertada con su superior jerárquico, determinará los compromisos a cumplir.

Que se hace necesario reglamentar las etapas de los Acuerdos de Gestión conforme a la Guía metodológica para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos.

Que en mérito de lo expuesto, se

RESUELVE:

ARTÍCULO 1. Adopción. Adoptar en los Acuerdos de Gestión que suscriba la Administración Municipal de Bello con sus gerentes públicos las pautas establecidas en la Guía metodológica para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos expedida por la Función Pública, logrando que se constituyan en una herramienta de medición de los principales objetivos institucionales, promoviendo las mejoras de las competencias individuales y grupales e incentivando el nivel sobresaliente y articulando la planeación institucional con las etapas de los Acuerdos de Gestión.



201902280820682654281101
 resoluciones
 Febrero 28, 2019 8:20
 Radicado 201900001101



CO-SC-CER143688

SC-CER143688

GP-CER143691

ARTÍCULO 2. Etapas de los Acuerdos de Gestión. Las etapas de los Acuerdos de Gestión de los gerentes públicos serán las siguientes:

Etapas de Concertación. Corresponde a la etapa en la que se establecen compromisos gerenciales claros, medibles, demostrables y concretos en forma concertada entre el gerente público y su jefe directo, con base en los objetivos institucionales.

Deberá realizarse en forma anual, a más tardar el **28 de febrero de cada año y hasta el 31 de Diciembre del año de la vigencia**, pudiendo existir periodos inferiores a un año de acuerdo con la fecha de vinculación del gerente público. Las actividades concertadas no deberán ser menos de tres (3) ni más de cinco (5) por cada compromiso gerencial. A su vez, cada gerente público deberá concertar con su jefe inmediato un mínimo de tres (3) y un máximo de cinco (5) compromisos gerenciales.

Cada compromiso deberá contar con fecha de inicio y fecha finalización.

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.

La ponderación porcentual de cada compromiso se realizará con base en los siguientes parámetros:

Etapa concertación	*Peso Ponderado para cada compromiso		Sumatoria de todos los compromisos	
	Máximo	Mínimo	Mínimo	Máximo
	40%	10%	100%	105%
*Para fijar los porcentajes se debe tener en cuenta la importancia estratégica de cada meta y compromiso concertado.				

Los gerentes públicos pueden concertar un cinco por ciento (5%) adicional al cien por ciento (100%) previamente mencionado, con el fin de acceder al nivel de desempeño sobresaliente. Estos compromisos adicionales concertados deberán ser claros, medibles, demostrables y concretos.

Etapas de Formalización. Corresponde a la etapa en la que el superior jerárquico y el gerente público suscriben por escrito el Acuerdo de Gestión.

Para los gerentes públicos que se posesionen durante la vigencia, el plazo de la concertación y de la formalización del Acuerdo no debe ser superior a cuatro (4) meses contados a partir de la fecha de posesión. Una vez que se encuentre formalizado el Acuerdo de Gestión, debe remitirse el original a la Dirección Administrativa de Talento Humano, Procesos Gerenciales.



201902280820682654281101
resoluciones
Febrero 28, 2019 8:20
Radicado 201900001101



CO-SC-CER143688



SC-CER143688



GP-CER143691

Etapas de Seguimiento y evaluación. Corresponde a la etapa en la que se realizan seguimientos semestrales entre el gerente público y su superior con el fin de verificar el cumplimiento de los compromisos concertados.

Para realizar el seguimiento es necesario contar con un indicador asociado a los compromisos concertados, el cual debe ser definido desde la etapa de concertación. Los resultados se registran en el corte del primer semestre y del segundo semestre, según corresponda. Estos resultados deberán expresarse en términos porcentuales reflejando lo ejecutado durante el periodo. Para el seguimiento del segundo semestre no se registran los avances acumulados, solamente los de este periodo.

Deberá contarse con un portafolio de evidencias en el que se registren los soportes de la ejecución de los compromisos de los Acuerdos de Gestión. El portafolio puede encontrarse en forma física y/o virtual. Será responsabilidad del gerente público mantener el portafolio actualizado y suministrar las evidencias correspondientes durante la etapa de evaluación.

El primer seguimiento, corresponde al periodo comprendido entre el primero (1º) de febrero y el treinta y uno (31) de julio de cada año. La evaluación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento.

El segundo seguimiento, corresponde al periodo comprendido entre el primero (1º) de agosto y el treinta y uno (31) de Diciembre del año en curso. La evaluación deberá producirse a más tardar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento.

Los cuáles serán remitidos a la Dirección Administrativa de Talento Humano, Oficina de Procesos Gerenciales.

El gerente público podrá interponer recurso de reposición dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de notificación del respectivo seguimiento semestral o la evaluación final, conforme a lo dispuesto en los Artículos 74 y 76 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

El 100% de la evaluación del Acuerdo de Gestión se distribuirá 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. El seguimiento de los compromisos gerenciales se realizará semestralmente mientras que el seguimiento de las competencias comunes y directivas se realizará una vez al año, al final de cada vigencia.

La sumatoria de los compromisos gerenciales y competencias comunes y directivas, compone la calificación del Acuerdo de Gestión, la cual estará enmarcada dentro de los rangos:



201902280820682654281101
 resoluciones
 Febrero 28, 2019 8:20
 Radicado 201900001101



CO-SC-CER143688

SC-CER143688

GP-CER143681

CALIFICACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN	Desempeño Sobresaliente	Desempeño Satisfactorio	Desempeño Suficiente
		101% a 105%	90% a 100%

Los gerentes públicos pueden concertar el cinco (5%) adicional en su gestión, el superior jerárquico determinará los incentivos no pecuniarios a los que podrá acceder. Para evaluar el nivel de desempeño sobresaliente, el gerente público deberá cumplir el cien por ciento (100%) del desempeño laboral concertado.

ARTÍCULO 3. Valoración de las competencias comunes y directivas. Se realizará en una escala de 1 a 5 que mide el desarrollo de las conductas esperadas, de acuerdo con los siguientes criterios de valoración:

Criterios de valoración	Puntaje
Es consistente en su comportamiento, da 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

En la valoración de las competencias comunes y directivas se registra la información de la última valoración disponible, correspondiente a la efectuada en la vigencia anterior. En caso de no contar con esta información, se debe dejar en blanco la casilla en mención. Ésta permitirá tener una referencia del desarrollo de las competencias del gerente público.

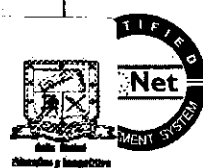
La valoración actual de las competencias comunes y directivas se obtiene de ponderar la evaluación efectuada por parte de cada evaluador a cada una de las conductas asociadas a las competencias con base en los anteriores criterios (escala de 1 a 5).

El valor obtenido para cada competencia común y directiva por cada evaluador, debe multiplicarse por el porcentaje previamente asignado al evaluador: superior Jerárquico, 60%; par, 20%; subalternos, 20%

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



201902280820682654281101
resoluciones
Febrero 28, 2019 8:20
Radicado 201900001101



SC-CER143688

SC-CER143688

GP-CER143691

ARTÍCULO 4. Consolidación de la evaluación. La evaluación final del Acuerdo de Gestión es el producto del seguimiento (evaluación) a los compromisos gerenciales y las competencias comunes y directivas de la vigencia. La consolidación de la evaluación final corresponderá al superior jerárquico y el gerente público, a través del formato que se establezca en el Sistema.

El gerente público, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la consolidación de la segunda evaluación semestral, remitirá a Gestión Humana, la consolidación de la evaluación final realizada.

ARTÍCULO 5. Plan de Mejoramiento y Retroalimentación. De acuerdo con la calificación final que arroje el seguimiento del Acuerdo de Gestión, se deberá establecer un plan de mejoramiento cuando el gerente público obtenga una calificación en la evaluación de su gestión igual o inferior al setenta y cinco por ciento (75%). El superior jerárquico retomará la evaluación final e identificará las áreas de mejora, en términos de las habilidades y comportamientos. Se definirán los tres comportamientos principales y se establecerán las acciones de mejora a desarrollar por el evaluado, en un periodo no superior a seis (6) meses, en el cual el superior jerárquico valorará el mejoramiento del gerente público y le dará la retroalimentación correspondiente.

Independientemente de la calificación que obtenga el gerente público en el marco del Acuerdo de Gestión, el jefe directo hará retroalimentación al gerente público con el fin de destacar las fortalezas y revisar los aspectos a mejorar.

ARTÍCULO 6. Responsables. El superior jerárquico y el gerente público son responsables de gestionar cada una de las etapas de los Acuerdos de Gestión: concertación, formalización, seguimiento y retroalimentación y evaluación de los compromisos del gerente público, según el rol que les corresponda, verificando que en todo caso se cumpla con las etapas, se evalúe el avance de los compromisos. Se lleve a cabo el registro de la información de manera oportuna y se actualice el portafolio de evidencias.

ARTÍCULO 7. La Secretaria de Planeación será responsable de entregar los insumos de la planeación de la Entidad antes de la fecha de concertación anual de los Acuerdos de Gestión, de tal forma que la etapa de concertación se efectúe de forma articulada con el Plan de Desarrollo Institucional, planes estratégicos y de acción y el Plan Indicativo Anual.

ARTÍCULO 8. La Dirección Administrativa de Talento Humano será responsable de expedir el acto administrativo que reglamenta las etapas de los Acuerdos de Gestión en la Entidad, en especial de los instrumentos adoptados para la concertación y formalización de los Acuerdos de Gestión. Así mismo, le corresponde la divulgación de los instrumentos adoptados para la concertación y formalización de los Acuerdos de Gestión.



201902280820682654281101
 resoluciones
 Febrero 28, 2019 8:20
 Radicado 201900001101



CU-SG-CER143686

SC-CER143686

GP-CER143691

ARTÍCULO 9. Derogatoria. La presente Resolución deroga la Resolución No. 201700003175 del 14 de Julio 2017.

ARTÍCULO 10. Vigencia. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE,

Dada en el Municipio de Bello, a los

Cesar August
CÉSAR AUGUSTO SUÁREZ MIRA
 Alcalde

Proyectó: Maria Elena Ríos Madrid, P. u. Talento Humano
 Aprobó: Sary Julieth Tabares Gallego, Directora Administrativa de Talento Humano
 Revisó:

[Handwritten signature]