



1000-0786
DECRETO No. 0786

(07 SEP 2018)

"Por medio del cual se adopta la Guía Metodológica para la elaboración de los Acuerdos de Gestión, para la evaluación de los Gerentes Públicos de la Administración Central de la Alcaldía de Municipal de Ibagué"

EL ALCALDE DEL MUNICIPIO DE IBAGUE

En ejercicio de sus atribuciones Constitucionales y Legales, en especial las conferidas por la ley 909 de 2004 y el decreto 1227 de 2005 y

CONSIDERANDO

Que en el artículo 209 de la Constitución Política, establece como principios generales de la función administrativa los de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad y señala que las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado.

Que el literal c del numeral 3ro 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 los Intereses generales y de la efectiva prestación del servicio de la Función Pública.

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 Departamento Administrativo de la Función Pública, expidió la Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes públicos de enero de 2017, que hace referencia a los Acuerdos de Gestión, permiten establecer un intercambio de expectativas personales y organizacionales, entre el Jefe de le Oficina (Gerente Público) y el Jefe inmediato; se establecen los compromisos a ejecutar de acuerdo con el Plan de Desarrollo, el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción Anual (Decreto 1083 de 2015, artículo 202.13.1.7).

Que esta guía es una herramienta que define y desarrolla las cuatro etapas que componen los Acuerdos de Gestión, como son la concertación, la formalización, el seguimiento y la retroalimentación y evaluación de los compromisos del gerente público.

Que el mencionado Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP- expidió la Circular externa No, 100-001-2017, en la cual señala la importancia de la concertación y evaluación de los Acuerdos de Gestión y la adopción de la Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos.

Que con esta metodología se dispone que la evaluación de los gerentes públicos se realice a partir de los compromisos concertados entre el gerente y su superior jerárquico a través de los Acuerdos de gestión, buscando aportar a la consecución de los objetivos fijados en el plan de Acción Anual.



Que la Alcaldía de Ibagué, no cuenta con la metodología propia para elaborar, hacer seguimiento y evaluar los Acuerdos de Gestión de los empleados públicos que ostenten la calidad de Gerente público.

Que por lo anteriormente mencionado, se hace necesario adoptar y reglamentar las etapas de los Acuerdos de Gestión conforme a la Guía metodológica para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos, diseñados por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP-, para los empleados que ostentan la calidad de Gerentes públicos

Que, en mérito de lo expuesto,

DECRETA

ARTÍCULO 1. Adopción. Adoptar la Guía Metodológica para la elaboración de los Acuerdos de Gestión, para la evaluación de los Gerentes Públicos de la Administración Central de la Alcaldía de Municipal de Ibagué

ARTÍCULO 2. Reglamentar las Etapas de los Acuerdos de Gestión. Las etapas de los Acuerdos de Gestión de los gerentes públicos en la Función Pública serán los 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 anualmente, a más tardar el 28 de febrero de cada 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.

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 a cada compromiso pactado, se debe tener en cuenta la importancia estratégica de las metas de la entidad

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. Debe remitirse el original del documento al Grupo de Gestión de Talento Humano.

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.



07 SEP 2018

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.

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 seguimiento correspondiente al primer semestre debe realizarse a más tardar el 31 de julio de cada vigencia y el correspondiente al segundo semestre debe realizarse a más tardar el 31 de diciembre de cada vigencia. El gerente público, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la evaluación, debe remitir al Grupo de Gestión de Talento Humano y a la Secretaria de Planeación, el control semestral efectuado.

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.

La distribución del 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:

Desempeño Sobresaliente	101% a 105%
Desempeño Satisfactorio	101% a 105%
Desempeño Suficiente	76% al 89%

NOTA: Para evaluar el nivel de desempeño sobresaliente, el gerente público deberá cumplir el cien por ciento (100%) del desempeño laboral concertado

Esta concertación para obtener el desempeño sobresaliente no se tendrá en cuenta para el reconocimiento de la prima técnica por evaluación del desempeño.

ARTÍCULO 3. Establecer la 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 entonos 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

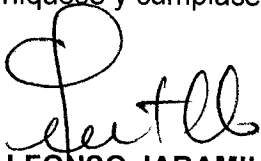
ARTÍCULO 4. Regular la Consolidación de la evaluación. La evaluación final del Acuerdo de Gestión es el producto del seguimiento (evaluación) a los compromisos gerenciales y las competencias comunes y directivas de la vigencia. La consolidación de la evaluación final corresponderá al superior jerárquico y el gerente público, a través del formato establecido por la Función Pública.


El gerente público, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la consolidación de la segunda evaluación semestral, debe remitir al Grupo de Gestión de Talento Humano, la consolidación de la evaluación final realizada.

ARTÍCULO 5. Establecer el 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.

ARTÍCULO 6: El presente Decreto rige a partir de la fecha de su expedición.

Dado en Ibagué a los, **07 SEP 2018**
 Comuníquese y cúmplase,


GUILLERMO ALFONSO JARAMILLO MARTINEZ
 Alcalde

Vto Bueno: **GLORIA ESPERANZA MILLAN MILLAN**
 Jefe Oficina Jurídica 

Vto Bueno: 
 Amparo Betancourt Roa
 Secretaria Administrativa
 Revisó: Cesar francisco Bocanegra Rivera 
 Profesional Universitario
 Proyectó: Flor Alba Aguirre Molina 
 Profesional Universitario