

CIRCULAR No. 0012

DE SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

PARA SECRETARIOS DE DESPACHO, DIRECTORES, SUBDIRECTORES, GERENTES, JEFES DE OFICINA DEL NIVEL CENTRAL

ASUNTO SEGUIMIENTO 2º AVANCE SEMESTRAL Y EVALUACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN VIGENCIA 2021

FECHA

De conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004, “*Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones*” los cargos de gerencia pública comprenden todos los empleos de nivel directivo de las entidades y organismos a los cuales se aplica la ley en comento.

El artículo 50 de la ley citada, dispone que el Acuerdo de Gestión debe ser evaluado por el superior jerárquico con base en los indicadores determinados y de acuerdo con el grado de cumplimiento de los resultados alcanzados por el gerente público, para ello tendrá un máximo de tres (3) meses después de finalizada la vigencia.

Así las cosas y dando cumplimiento a lo establecido por esta Secretaría, a través de la Resolución No. 0514 del 24 de marzo de 2017, el procedimiento interno de Acuerdos de Gestión A-GTH-PR-044, que se encuentra en Isolucion y la circular No. 043 del 28 de junio de 2021, esta última emitida por la Secretaría de la Función Pública, donde se informó el procedimiento relacionado con la presentación del primer seguimiento semestral de los Acuerdos de Gestión para la vigencia 2021; se les recuerda el deber de evaluar a los gerentes públicos de acuerdo a las siguientes directrices:

SEGUIMIENTO SEMESTRAL Y EVALUACIÓN VIGENCIA 2021

El cien por ciento (100%) del total de la evaluación del Acuerdo de Gestión se distribuirá de la siguiente manera:

- **Ochenta por ciento (80%)** que corresponde a los compromisos gerenciales, los cuales tendrán seguimientos semestrales y al final de la vigencia la sumatoria de estos arrojará el resultado para la evaluación.

- **Veinte por ciento (20%)** corresponde a la valoración de las competencias comunes y directivas, la cual se realizará una vez al final de cada vigencia. De este veinte por ciento (20%), el sesenta por ciento (60%) corresponde a la valoración de las competencias por parte del superior jerárquico; el veinte por ciento (20%) de un par y el veinte por ciento (20%) restante será el resultado del promedio de la valoración de los subalternos.

De la sumatoria de los dos (2) resultados (compromisos gerenciales y valoración de las competencias comunes y directivas), se obtendrá una calificación enmarcada 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%

Conforme a lo enunciado y finalizada la vigencia 2021, resulta procedente realizar las siguientes acciones entre el superior jerárquico y el gerente público:

1º.) El seguimiento semestral del acuerdo de gestión concertado para la vigencia 2021, con el fin de verificar el cumplimiento de los compromisos concertados con corte al segundo semestre del año 2021 y concluir con la evaluación para lo cual se dispone del **anexo No.1**.

2º.) Previo al diligenciamiento del **anexo No.2** del Acuerdo de Gestión, el superior jerárquico de cada gerente público a evaluar, mediante oficio deberá designar a un par y a un subalterno de cada gerente público para que realicen por escrito la valoración de las competencias comunes y gerenciales, cuya calificación se hará en una escala de 1 a 5.

3º.) Como lo señala el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP, el Acuerdo de Gestión será evaluado por el superior jerárquico con base en los informes regulares de la Secretaría de Planeación y la Oficina de Control Interno, así como la información adicional que surge en el proceso de seguimiento, en el término máximo de tres (3) meses contados a partir de la finalización de la vigencia del Acuerdo o del retiro del gerente público, constando el resultado de la evaluación de la vigencia en el **anexo No.3**.

Los demás aspectos relacionados con los Acuerdos de Gestión, se encuentran regulados en la Resolución No. 0514 del 24 de marzo de 2017 expedida por la Secretaría de la Función Pública, el procedimiento interno aplicable A-GTH-PR-044 “Acuerdos de Gestión” y la Guía para la gestión de los empleos de Naturaleza Gerencial, Versión 3 – DAFP, que se encuentran en Isolucion y hacen parte de la presente Circular.

Una vez diligenciados los tres (3) anexos que corresponden a los seguimientos semestrales, valoración de las competencias comunes y gerenciales y, evaluación de los Acuerdos de Gestión, el superior jerárquico del gerente público deberá remitirlos a la Dirección de Administración del Talento Humano – Secretaría de la Función Pública mediante el sistema mercurio dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al vencimiento del término establecido para evaluar, adjuntando las designaciones debidamente comunicadas al par y subalterno de cada gerente público, así como la calificación dada por los mismos a la valoración de las competencias comunes y gerenciales.

En caso de requerir cualquier información adicional, por favor escribir al correo institucional sonia.sanabria@cundinamarca.gov.co.

Cordialmente,

PAULA SUSANA OSPINA FRANCO
Secretaria de la Función Pública

Aprobó: Freddy Ballesteros- Director de Administración del Talento Humano – SFP

Revisó: Luz Inés Sandoval E – Abogada Despacho SFP

Elaboró: Sonia Liliana Sanabria Ramos – Técnico Operativo DATH – SFP

Los aquí firmantes certificamos que el documento contiene información fidedigna y se ajusta a las condiciones técnicas, financieras y jurídicas de conformidad con la normatividad vigente aplicable, el cual fue estudiada, proyectada, revisada y aprobado por cada uno con la debida diligencia.