

MEMORANDO

PARA: MÓNICA PAOLA GÓMEZ MORENO
Jefe de la Oficina Asesora de Planeación

DE: EDGAR ARTURO PINTOR PELÁEZ
Subdirector de Gestión Corporativa.

Asunto. Entrega de procedimiento de evaluación de desempeño.

Fecha: 15 de marzo de 2018

Estimada doctora Mónica,

Con el propósito de dar cumplimiento a las disposiciones del Decreto Nacional 1083 de 2015 Título IV Competencias; Título XIII Gerencia Pública, por el cual se adopta el sistema de evaluación a gerentes públicos del instituto se entrega el procedimiento para dar cumplimiento a dicha adopción.

Atentamente,


EDGAR ARTURO PINTOR PELÁEZ
Subdirector de Gestión Corporativa.

INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL	
Punto de Atención	_____
2018030359	Folios: <u>1</u> Anexo: <u>6 Folios</u>
Origen:	<u>SEC</u>
Destinatario:	<u>O.A.P.</u>
Fecha:	<u>15 MARZO 2018</u> <u>2:53pm</u>

Anexo: seis (6 hojas).

Revisó: Iván Darío Malaver

Proyectó: Martha Patricia Zuica Monzón



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN
Y BIENESTAR ANIMAL

SISTEMA INTEGRADO DE GESTION

PROCESO TALENTO HUMANO

EVALUACIÓN SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN A LOS ACUERDOS DE GESTIÓN DE LOS GERENTES PÚBLICOS

Código: PE02-PR02

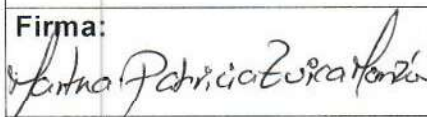
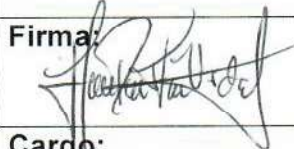
Versión: 1.0



CONTROL DE CAMBIOS

NO. DE ACTA DE APROBACIÓN	FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN
002	09/03/2018	1.0	Adopción del procedimiento

AUTORIZACIONES

ELABORÓ:	REVISÓ	APROBÓ
(Área Técnica)	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	LIDER DEL PROCESO
Nombre MARTHA PATRICA ZUICA MONZÓN	Nombre: JULIO FUENTES VIDAL	Nombre: EDGAR ARTURO PELÁEZ PINTOR
Firma: 	Firma: 	Firma: 
Cargo: PROFESIONAL ESPECIALIZADA	Cargo: PROFESIONAL ESPECIALIZADA	Cargo: SUBDIRECTOR GESTIÓN CORPORATIVA

1. OBJETIVO

Determinar las actividades necesarias para la concertación, formalización, seguimiento y retroalimentación, y la evaluación de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos, por medio de las herramientas establecidas en el presente procedimiento.

2. ALCANCE

El procedimiento inicia con la concertación del Acuerdo de Gestión, seguido del seguimiento y finaliza con la evaluación final acorde con lo establecido en el presente procedimiento y la normatividad vigente, teniendo custodia de los registros en la historia laboral de cada gerente público.

3. RESPONSABILIDADES GENERALES

DIRECCIÓN IPDYBA

- Hacer seguimiento y realizar la evaluación de gestión de los acuerdos de los gerentes públicos que dependan del despacho.
- Garantizar el fortalecimiento de la labor de los gerentes públicos hacia el logro de los principales objetivos institucionales y a la obtención de resultados.
- Realizar la evaluación de los acuerdos de gestión al finalizar la vigencia
- Remitir al Proceso de Talento Humano los acuerdos de gestión al culminar la evaluación.
- Suscribir plan de mejoramiento en caso de ser necesario.
- Identificar en conjunto con el Proceso de Talento Humano, el par del gerente público a evaluar.

SUBDIRECTORES

- Suscribir los acuerdos de gestión con el jefe inmediato.
- Definir el plan de trabajo para el cumplimiento de los objetivos del proceso.

PAR DEL GERENTE PÚBLICO

- Participar según designación, en la valoración de las competencias comunes y directivas del gerente público.

SUBALTERNOS DEL GERENTE PÚBLICO

- Participar en la valoración de competencias comunes y directivas de su jefe inmediato

PROFESIONAL DE TALENTO HUMANO

- Asegurar la suscripción de los acuerdos de gestión.
- Consolidar los resultados de la evaluación de los acuerdos de gestión
- Ingresar en las historias laborales los registros de la evaluación

4. LINEAMIENTOS Y/O POLITICAS DE OPERACIÓN

Para la concertación de los acuerdos se debe tener en cuenta:

- 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" **Título VIII Principios de gerencia pública en la administración.**

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		
	PROCESO TALENTO HUMANO		
	EVALUACIÓN SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN A LOS ACUERDOS DE GESTIÓN DE LOS GERENTES PÚBLICOS		
	Código: PE02-PR02	Versión: 1.0	

- El Decreto 1083 de 2015 Decreto único reglamentado del sector de la Función Pública
Título IV Competencias; Título XIII Gerencia Pública

En la fase de concertación el gerente público y el superior jerárquico efectúan un intercambio de expectativas personales y organizacionales y se establecen los compromisos a ejecutar de acuerdo al Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción Anual y el numeral 2.2.4.8 del Decreto 1083 de 2015

Los compromisos deben ser claros, medibles, demostrables y concretos. Se deben plasmar las competencias y los compromisos establecidos para el nivel directivo, en el manual de funciones

El Acuerdo se pactará para una vigencia anual, pero su concertación dependerá de la fecha de vinculación.

Se sugiere que los compromisos acordados deban ser entre tres (3), y máximo cinco (5), por gerente público.

La asignación del peso ponderado será de la siguiente manera:

- Por cada compromiso no podrá ser mayor de cuarenta (40%) ni menor a diez (10%), obteniendo en la sumatoria del porcentaje de todos los compromisos un máximo de ciento cinco (105%), siendo el 5% el factor adicional otorgado si se presenta más de lo esperado.
- Para la definición de los porcentajes se debe tener en cuenta la importancia estratégica de cada meta y compromiso concertado, otorgando mayor porcentaje a los compromisos con mayor impacto en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Para la formalización el acuerdo siempre debe quedar por escrito y se formaliza con la firma del superior jerárquico y el gerente público.

El seguimiento al cumplimiento de los compromisos se realizará semestralmente, pero en caso que el superior jerárquico lo determine conveniente este puede realizar seguimiento en cualquier momento.

La Evaluación de los acuerdos debe hacerse por el superior jerárquico, en el término máximo de tres (3) meses después de finalizar la vigencia, de acuerdo a lo establecido en el numeral 3° del Artículo 50 de la Ley 909 de 2004.

Respecto a la evaluación de las competencias, intervendrán los pares y los subalternos de los gerentes públicos, entendido como par un gerente público que interactúa de manera directa con la actividad misional del área del gerente evaluado. Dicho par será identificado y seleccionado por el superior jerárquico y el proceso de talento humano.

El 100% total de la sumatoria de la evaluación se distribuirá de la siguiente manera:

- Ochenta por ciento (80%) corresponde a los compromisos gerenciales, el cual tendrá seguimientos semestrales y al final de la vigencia.
- El veinte por ciento (20%) restante 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 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 75% al 89%
- Para los gerentes públicos que concerté el 5%, este no hará parte del cálculo para el reconocimiento de la prima técnica por evaluación de desempeño.

Se formulará plan de mejoramiento cuando el resultado de la calificación en la evaluación sea igual o inferior al setenta y cinco por ciento (75%).

Si el gerente público obtiene una calificación igual o inferior al cincuenta por ciento (50%), será potestad del superior jerárquico su permanencia.

Para el proceso de concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los compromisos de los gerentes públicos, se debe dar estricto cumplimiento a la **Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos**, anexa al presente procedimiento y la **Circular Externa N° 100- 001-2017**.

El seguimiento a los acuerdos de gestión se realizará semestralmente con corte a junio 30 y Diciembre de 31 de cada vigencia.

5. FORMATOS Y DOCUMENTOS ANEXOS

No. de Anexo	Código	Nombre
1.	PE02-PR02-Anexo 01	Formato concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales
2.	PE02-PR02-Anexo 02	Guía Metodológica para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos
3.	PE02-PR02-Anexo 03	Resolución 009 del 30 de enero de 2018 Adopción sistema de evaluación a gerentes públicos

6. NORMATIVIDAD ASOCIADA

Ver el formato Matriz de Cumplimiento Legal PE01-PR01-F08

7. DEFINICIONES

Ver el formato Glosario PE01-PR01-F09

8. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES CON FLUJOGRAMA INTEGRADO



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN
Y BIENESTAR ANIMAL

SISTEMA INTEGRADO DE GESTION

PROCESO TALENTO HUMANO

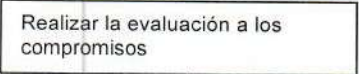
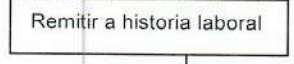
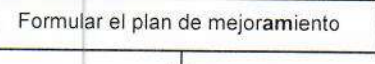
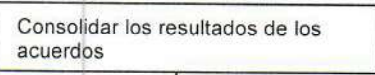
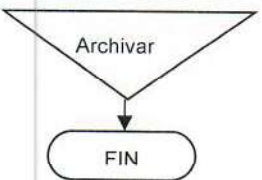
EVALUACIÓN SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN A LOS ACUERDOS DE GESTIÓN DE LOS GERENTES PÚBLICOS

Código: PE02-PR02

Versión: 1.0



No.	Flujograma	Responsable/ Dependencia	Tiempo máximo estimado (En horas)	Información documentada	Comentario
1		Dirección / Subdirección corporativa	8 Horas	PE02-PR02-Anexo 03	Mediante acto administrativo se adopta el sistema de evaluación para gerentes públicos en el IDPYBA
2		Dirección/ Gerente Público	24 Horas	PE02-PR02-Anexo 01	La realización de los acuerdos se realiza acorde con el presente procedimiento y la Guía PE02-PR02-Anexo 02
3		Dirección / Profesional Talento Humano	8 Horas	N/A	El Par lo define la Dirección y la Oficina de Talento Humano según lo establece la Guía PE02-PR02-Anexo 02
4		Dirección	8 Horas	PE02-PR02-Anexo 01	La Dirección debe revisar que los acuerdos estén en coherencia con el Plan de acción institucional y las funciones según el cargo del Gerente Público según lo establece la Guía PE02-PR02- Anexo 02
5		Dirección	N/A	N/A	N/A
6		Dirección	1 Hora	N/A	En caso de ser requerido
7		Dirección /Evaluado gerente público	24 Horas	PE02-PR02-Anexo 01	Según lo establece la Guía PE02-PR02-Anexo 02

No.	Flujograma	Responsable/ Dependencia	Tiempo máximo estimado (En horas)	Información documentada	Comentario
8		Dirección /Par /Evaluado gerente público	48 Horas	PE02-PR02-Anexo 01	Según lo establece la Guía PE02-PR02-Anexo 02
9		Dirección /Par	N/A	N/A	N/A
10		Dirección /evaluado	1 Hora	PE02-PR02-Anexo 01	N/A
11		Evaluado – gerente público	8 Horas	N/A	Dependiente el puntaje se debe concertar un plan de mejoramiento, según lo establece la Guía PE02-PR02- Anexo 02
12		Profesional Talento Humano	8 Horas	PE02-PR02-Anexo 01/Evidencias	N/A
13		Profesional Talento Humano	1 Hora	PE02-PR02-Anexo 01/Evidencias	Se archivan los registros en las historias laborales de cada evaluado