

“Por la cual se definen los empleos de gerencia pública de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, se adoptan las etapas de los Acuerdos de Gestión para el rendimiento de los gerentes públicos y se dictan otras disposiciones”.

EI ALCALDE MAYOR DE CARTAGENA DE INDIAS

En ejercicio de sus facultades constitucionales, legales contenidas en la Ley 136 de 1994, la Ley 768 de 2000, la Ley 909 de 2004 y el Decreto No. 1083 de 2015.

CONSIDERANDO

Que de conformidad con el numeral 3 del artículo 315 constitucional son entre otras atribuciones del alcalde la de “Dirigir la acción administrativa del municipio.”

Que así mismo la Ley 1551 de 2012, modificatoria de la Ley 136 de 1994, en su artículo 29 dispone que el artículo 91 de la precitada ley, sobre las funciones de los alcaldes en relación con la Administración Municipal estos tendrán la de dirigir la acción administrativa del municipio, así como la de asegurar el cumplimiento de las funciones y de la prestación de los servicios a su cargo.

Que el artículo 47 de la Ley 909 de 2004, establece que los empleos de naturaleza gerencial son los que conllevan el ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial, al igual que involucran una gestión, cuyos resultados son posibles de ser medidos y evaluados.

Que estos cargos son ocupados por gerentes públicos, quienes son servidores públicos de altas capacidades técnicas y gerenciales que dirigen las acciones estratégicas y coordinan la óptima ejecución de las metas contenidas en los diferentes Planes Estratégicos de la entidad.

Que los empleos de naturaleza gerencial, de acuerdo con el numeral 3 del artículo 47 de la Ley 909 de 2004, involucra los cargos del nivel directivo del empleo público con excepción de aquellos cuya nominación dependan del Presidente de la República en el orden nacional y en el orden territorial a los empleos de secretarios de despacho, de director, gerente; rector de Institución de Educación Superior distinta a los entes universitarios autónomos.

Que el artículo 2º de la Ley 909 de 2004, establece los principios de la Función Pública y en el literal c, determina la responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado, el cual se concreta a través de los instrumentos de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión.

“Por la cual se definen los empleos de gerencia pública de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, se adoptan las etapas de los Acuerdos de Gestión para el rendimiento de los gerentes públicos y se dictan otras disposiciones”.

Que el artículo 50 de la Ley 909 de 2004, establece sobre los acuerdos de gestión que: “una vez nombrado el gerente público, de manera concertada con su superior jerárquico, determinará los objetivos a cumplir”; al igual que los compromisos adoptados con el superior y los resultados esperados en términos de cantidad y calidad; se identificarán los indicadores y los medios de verificación de estos indicadores; de la misma manera será evaluado por el superior jerárquico en el término máximo de tres (3) meses después de acabar el ejercicio, según el grado de cumplimiento de objetivos; y se determina en este que la evaluación se hará por escrito y que deberá dejarse constancia del grado de cumplimiento de los objetivos.

Que en los artículos 2.2.13.1.5 al 2.2.13.1.12 del Decreto 1083 de 2015, se consagran aspectos como: la evaluación de la gestión gerencial, los acuerdos de gestión, la concertación, los responsables, los términos para la concertación y la formalización, seguimiento, evaluación y metodología de los Acuerdos de Gestión.

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP a través de la Guía Metodológica para la Gestión de los empleos de naturaleza gerencial versión 3, de marzo 2020, busca orientar a las entidades públicas en los diferentes procesos que conciernen a los empleos de naturaleza gerencial con el fin de consolidar la Gerencia Pública como un eje fundamental del desarrollo institucional de la administración pública para la adecuada gestión del talento humano en el marco del Modelo Integrado de Planeación- MIPG.

Que se ha indicado en esta misma herramienta que, los empleos de gerencia pública son los que dentro de la organización subsiguen en orden jerárquico descendente a los cargos que se encuentran en el máximo nivel decisorio nombrados por la máxima autoridad administrativa de la entidad como directores técnicos, Administrativos, Financieros u Operativos, subdirectores Técnicos entre otros. (Guía Metodológica para la Gestión de los empleos de naturaleza gerencial versión 3, de marzo 2020, grafica página 10)

Que, en el instrumento antes citado, se han precisado criterios para desarrollar las etapas de los Acuerdos de Gestión: concertación, formalización, seguimiento y retroalimentación y evaluación de los compromisos del gerente público, lo anterior en concordancia con los Planes Estratégicos y de acción de la respectiva entidad, los cuales en el marco del Modelo Integrado de Planeación- MIPG representan diferentes dimensiones.



Salvemos Juntos
a Cartagena

RESOLUCIÓN No 5 5 5 6

113 SEP 2022

“Por la cual se definen los empleos de gerencia pública de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, se adoptan las etapas de los Acuerdos de Gestión para el rendimiento de los gerentes públicos y se dictan otras disposiciones”.

Que, con fundamento en todo lo que se ha expuesto, es necesario identificar en la Planta de Cargos de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, los empleos cuya naturaleza de acuerdo con la ley tengan el carácter gerencial, esto con el fin de definir los instrumentos para la evaluación y seguimiento de la gestión de estos, por parte de los superiores funcionales.

Que, por lo anterior, corresponde a esta entidad, definir la metodología para la celebración de los Acuerdos de Gestión de los gerentes públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena; permitiendo a la entidad medir la responsabilidad y resultados de la gestión a cargo de los servidores públicos cuyo cargo tenga el carácter gerencial.

Que la planta de cargos de la Alcaldía Mayor de Cartagena ha sido actualizada por el Decreto Distrital 1396 de diciembre 30 de 2021 y el Decreto 0116 del 31 de enero de 2022, encontrándose dentro de estos 27 cargos de gerentes públicos, tal como se define a continuación:

| Ítem | Denominación del empleo | Código | Grado | Nivel | No. Cargos | Naturaleza |
|---|---|--------|-------|-----------|------------|------------|
| SECRETARÍA GENERAL | | | | | | |
| 1 | Director Administrativo | 009 | 57 | Directivo | 3 | LNR |
| DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DISTRITAL DE SALUD | | | | | | |
| 2 | Subdirector de Departamento Administrativo | 076 | 57 | Directivo | 1 | LNR |
| 3 | Director Administrativo y Financiero | 009 | 53 | Directivo | 1 | LNR |
| 4 | Director Operativo (Vigilancia y Control) | 009 | 53 | Directivo | 1 | LNR |
| 6 | Director Operativo (Prestación de Servicios de Salud) | 009 | 53 | Directivo | 1 | LNR |
| 7 | Director Operativo (Aseguramiento) | 009 | 53 | Directivo | 1 | LNR |
| 8 | Director Operativo (Salud Pública) | 009 | 53 | Directivo | 1 | LNR |
| SECRETARÍA DE EDUCACIÓN | | | | | | |
| 9 | Director Administrativo (Cobertura) | 009 | 53 | Directivo | 1 | LNR |
| 10 | Director Administrativo (Calidad Educativa) | 009 | 53 | Directivo | 1 | LNR |
| 11 | Director Administrativo y Financiero | 009 | 53 | Directivo | 1 | LNR |
| 12 | Subdirector Técnico | 068 | 51 | Directivo | 2 | LNR |
| DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE | | | | | | |
| 13 | Subdirector Administrativo y Financiero | 076 | 53 | Directivo | 1 | LNR |
| 14 | Subdirector Técnico (Jurídico) | 076 | 53 | Directivo | 1 | LNR |
| 15 | Subdirector Técnico (Operativo) | 076 | 53 | Directivo | 1 | LNR |
| DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE VALORIZACIÓN | | | | | | |
| 16 | Subdirector Técnico | 068 | 51 | Directivo | 3 | LNR |

“Por la cual se definen los empleos de gerencia pública de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, se adoptan las etapas de los Acuerdos de Gestión para el rendimiento de los gerentes públicos y se dictan otras disposiciones”.

| Ítem | Denominación del empleo | Código | Grado | Nivel | No. Cargos | Naturaleza |
|--|--|--------|-------|-----------|------------|------------|
| SECRETARÍA DE HACIENDA | | | | | | |
| 17 | Director Financiero (Presupuesto) | 009 | 53 | Directivo | 1 | LNR |
| 18 | Director Financiero (Contabilidad) | 009 | 53 | Directivo | 1 | LNR |
| OFICINA ASESORA DE INFORMÁTICA | | | | | | |
| 19 | Jefe de Oficina | 006 | 55 | Directivo | 1 | LNR |
| FONDO DE PENSIONES | | | | | | |
| 20 | Director Administrativo | 009 | 53 | Directivo | 1 | LNR |
| GERENCIA DE ESPACIO PÚBLICO Y MOVILIDAD | | | | | | |
| 21 | Gerente de Espacio Público | 039 | 53 | Directivo | 1 | LNR |
| SECRETARÍA DE PARTICIPACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL | | | | | | |
| 22 | Director Técnico (UMATA) | 009 | 53 | Directivo | 1 | LNR |
| SECRETARÍA DE PLANEACIÓN | | | | | | |
| 23 | Director Administrativo (Control Urbano) | 009 | 53 | Directivo | 1 | LNR |
| TOTAL | | | | | 27 | |

Que, debido a lo anterior, la entidad a través del presente acto administrativo procede a expedir la reglamentación necesaria para la suscripción, seguimiento y control de los Acuerdos de Gestión conforme a la Guía metodológica para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, versión 3 de marzo 2020.

Que, en mérito de lo anterior,

RESUELVE

CAPÍTULO I DEFINICIÓN E IDENTIFICACIÓN DE EMPLEOS DE GERENCIA PÚBLICA DE LA ALCALDÍA MAYOR DE CARTAGENA DE INDIAS

ARTÍCULO - 1. DEFINICIÓN. Son empleos de naturaleza gerencial en la Planta de Cargos de la Alcaldía Mayor de Cartagena los que cuentan con las siguientes características:

- a) Sean de libre nombramiento y remoción.
- b) Correspondan al nivel directivo
- c) Comportan responsabilidad por la gestión y por un conjunto de funciones cuyo ejercicio y resultados son posibles de ser medidos y evaluados.

“Por la cual se definen los empleos de gerencia pública de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, se adoptan las etapas de los Acuerdos de Gestión para el rendimiento de los gerentes públicos y se dictan otras disposiciones”.

- d) Ejercen funciones de Dirección, formulación de políticas y adopción de planes, programas y proyectos.

ARTÍCULO - 2. IDENTIFICACIÓN DE EMPLEOS DE NATURALEZA GERENCIAL EN LA PLANTA DE PERSONAL. Se clasifican como empleos de naturaleza gerencial los siguientes cargos de la planta de personal de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, por lo tanto, los servidores públicos que los ocupan ostentan la calidad de Gerentes Públicos:

| Ítem | Denominación del empleo | Código | Grado | Nivel | No. Cargos | Naturaleza |
|---|---|--------|-------|-----------|------------|------------|
| SECRETARÍA GENERAL | | | | | | |
| 1 | Director Administrativo | 009 | 57 | Directivo | 3 | LNR |
| DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DISTRITAL DE SALUD | | | | | | |
| 2 | Subdirector de Departamento Administrativo | 076 | 57 | Directivo | 1 | LNR |
| 3 | Director Administrativo y Financiero | 009 | 53 | Directivo | 1 | LNR |
| 4 | Director Operativo (Vigilancia y Control) | 009 | 53 | Directivo | 1 | LNR |
| 6 | Director Operativo (Prestación de Servicios de Salud) | 009 | 53 | Directivo | 1 | LNR |
| 7 | Director Operativo (Aseguramiento) | 009 | 53 | Directivo | 1 | LNR |
| 8 | Director Operativo (Salud Pública) | 009 | 53 | Directivo | 1 | LNR |
| SECRETARÍA DE EDUCACIÓN | | | | | | |
| 9 | Director Administrativo (Cobertura) | 009 | 53 | Directivo | 1 | LNR |
| 10 | Director Administrativo (Calidad Educativa) | 009 | 53 | Directivo | 1 | LNR |
| 11 | Director Administrativo y Financiero | 009 | 53 | Directivo | 1 | LNR |
| 12 | Subdirector Técnico | 068 | 51 | Directivo | 2 | LNR |
| DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE | | | | | | |
| 13 | Subdirector Administrativo y Financiero | 076 | 53 | Directivo | 1 | LNR |
| 14 | Subdirector Técnico (Jurídico) | 076 | 53 | Directivo | 1 | LNR |
| 15 | Subdirector Técnico (Operativo) | 076 | 53 | Directivo | 1 | LNR |
| DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE VALORIZACIÓN | | | | | | |
| 16 | Subdirector Técnico | 068 | 51 | Directivo | 3 | LNR |
| SECRETARÍA DE HACIENDA | | | | | | |
| 17 | Director Financiero (Presupuesto) | 009 | 53 | Directivo | 1 | LNR |
| 18 | Director Financiero (Contabilidad) | 009 | 53 | Directivo | 1 | LNR |
| OFICINA ASESORA DE INFORMÁTICA | | | | | | |
| 19 | Jefe de Oficina | 006 | 55 | Directivo | 1 | LNR |
| FONDO DE PENSIONES | | | | | | |
| 20 | Director Administrativo | 009 | 53 | Directivo | 1 | LNR |
| GERENCIA DE ESPACIO PÚBLICO Y MOVILIDAD | | | | | | |
| 21 | Gerente de Espacio Público | 039 | 53 | Directivo | 1 | LNR |

“Por la cual se definen los empleos de gerencia pública de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, se adoptan las etapas de los Acuerdos de Gestión para el rendimiento de los gerentes públicos y se dictan otras disposiciones”.

| Ítem | Denominación del empleo | Código | Grado | Nivel | No. Cargos | Naturaleza |
|--|--|--------|-------|-----------|------------|------------|
| SECRETARÍA DE PARTICIPACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL | | | | | | |
| 22 | Director Técnico (UMATA) | 009 | 53 | Directivo | 1 | LNR |
| SECRETARÍA DE PLANEACIÓN | | | | | | |
| 23 | Director Administrativo (Control Urbano) | 009 | 53 | Directivo | 1 | LNR |
| TOTAL | | | | | 27 | |

ARTÍCULO - 3. PRINCIPIOS DE LA FUNCIÓN GERENCIAL. Serán principios del ejercicio de las funciones de los gerentes públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena los siguientes:

1. Los empleados que ejerzan funciones gerenciales en la Alcaldía Mayor de Cartagena a los cuales se refiere el presente acto administrativo 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 sus superiores jerárquicos, 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 del Alcalde Mayor, 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.
6. Todos los puestos gerenciales estarán sujetos a un sistema de evaluación de la gestión que se establecerá reglamentariamente.

ARTÍCULO - 4. INGRESO A LOS EMPLEOS DE NATURALEZA GERENCIAL. Sin perjuicio de los márgenes de discrecionalidad que caracteriza a estos empleos, la competencia profesional es el criterio que prevalecerá en el nombramiento de los

“Por la cual se definen los empleos de gerencia pública de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, se adoptan las etapas de los Acuerdos de Gestión para el rendimiento de los gerentes públicos y se dictan otras disposiciones”.

gerentes públicos. Para la designación del empleado se tendrán en cuenta los criterios de capacidad, mérito y experiencia para el desempeño del empleo.

CAPÍTULO II PARÁMETROS Y ETAPAS DE LOS ACUERDOS DE GESTIÓN

ARTÍCULO - 5. PARÁMETROS. La gestión del rendimiento de los Gerentes Públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias se llevará a cabo a partir de los siguientes parámetros:

1. Una vez nombrado el gerente público, de manera concertada con su superior jerárquico, determinará los objetivos a cumplir.
2. El acuerdo de gestión concretará los compromisos adoptados por el gerente público con su superior y describirá los resultados esperados en términos de cantidad y calidad. En el acuerdo de gestión se identificarán los indicadores y los medios de verificación de estos indicadores.
3. El acuerdo de gestión será evaluado por el superior jerárquico en el término máximo de tres (3) meses después de acabar la vigencia, según el grado de cumplimiento de objetivos. La evaluación se hará por escrito y se dejará constancia del grado de cumplimiento de los objetivos.

PARÁGRAFO 1. Es deber de los Gerentes Públicos cumplir los acuerdos de gestión, sin que esto afecte la discrecionalidad para su retiro, como lo establece el parágrafo del artículo 50 de la Ley 909 de 2004 y el artículo 2.2.13.1.2 del Decreto 1083 de 2015.

PARÁGRAFO 2. La vigencia del acuerdo de gestión inicia desde la fecha de la suscripción del mismo y finaliza el último día hábil de la vigencia fiscal.

ARTÍCULO - 6. ETAPAS DE LOS ACUERDOS DE GESTIÓN. Los Acuerdos de Gestión se celebrarán por los servidores públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias a través de las siguientes etapas:

1. **ETAPA DE CONCERTACIÓN:** Corresponde a la etapa en que se establecen compromisos gerenciales, claros, medibles, demostrables y concretos en forma concertada entre el gerente público y el superior jerárquico, estableciendo los compromisos a ejecutar de acuerdo con el Plan de Desarrollo Distrital, las estrategias, políticas y normas distritales.

“Por la cual se definen los empleos de gerencia pública de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, se adoptan las etapas de los Acuerdos de Gestión para el rendimiento de los gerentes públicos y se dictan otras disposiciones”.

2. **ETAPA DE FORMALIZACIÓN:** La etapa de formalización corresponde a la suscripción oficial del Acuerdo de Gestión entre el superior jerárquico y el gerente público, dejándolo por escrito con las respectivas firmas del superior jerárquico y el gerente público. La formalización deberá hacerse, en la medida de lo posible, de forma simultánea con la etapa de concertación, a fin de lograr una óptima sincronización con la entrada en vigencia del Acuerdo de Gestión.
3. **ETAPA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:** En esta etapa se adelantan seguimientos semestrales entre el gerente público y su superior con el fin de verificar el cumplimiento de los compromisos concertados. No obstante, en cualquier momento el superior jerárquico podrá realizar seguimiento y retroalimentación a dichos compromisos. Como producto de esta fase, se registra el avance de la gestión con sus respectivas evidencias, a fin de que sea útil al momento de realizar la evaluación final.

El Acuerdo de Gestión debe ser evaluado por el superior jerárquico en el término máximo de tres (3) meses después de finalizar la vigencia, de acuerdo con el grado de cumplimiento de los resultados alcanzados por el gerente público, con base en los indicadores determinados. Lo anterior de acuerdo con lo establecido en el numeral 3° del artículo 50 de la Ley 909 de 2004.

ARTÍCULO - 7. ETAPA DE CONCERTACIÓN. Deberá realizarse en forma anual, a más tardar el 28 de febrero de cada año, pudiendo existir periodos inferiores a un año de acuerdo con la fecha de vinculación del gerente público. Cada gerente público deberá concertar con su jefe inmediato un mínimo de tres (3) y un máximo de cinco (5) compromisos gerenciales. A su vez, las actividades concertadas no deberán ser menos de tres (3) ni más de cinco (5) por cada compromiso gerencial.

Cada compromiso deberá contar con fecha de inicio y fecha fin. Cuando un compromiso abarque más del tiempo de la vigencia del Acuerdo de Gestión, se deberá determinar un indicador que permita evaluarlo con algún resultado en el período anual estipulado.

La etapa de concertación se conforma por los siguientes insumos para establecer la concertación:



“Por la cual se definen los empleos de gerencia pública de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, se adoptan las etapas de los Acuerdos de Gestión para el rendimiento de los gerentes públicos y se dictan otras disposiciones”.

1. **Objetivos institucionales:** Son los definidos en la planeación institucional en concordancia con lo establecido con el Plan Distrital de Desarrollo, los Planes de Acción Anual y las demás políticas distritales.
2. **Compromisos gerenciales:** Comprenden los resultados a ser medidos, cuantificados y verificados que adelantará el gerente público para el cumplimiento efectivo de los objetivos de la entidad. Se sugiere que los compromisos acordados en el ejercicio de la concertación deban ser mínimo tres (3) y máximo cinco (5) por cada gerente público.
3. **Indicador:** Es la representación cuantitativa en número o porcentaje que debe ser verificable objetivamente y mediante el cual se determina el cumplimiento de los compromisos gerenciales.

ARTÍCULO - 8. PONDERACIÓN DE LOS COMPROMISOS. La asignación del peso porcentual por cada compromiso no podrá ser mayor de cuarenta por ciento (40%) ni menor al diez por ciento (10%), obteniendo en la sumatoria del porcentaje de todos los compromisos un máximo de cien (100%). En todo caso, para fijar los porcentajes se debe tener en cuenta la importancia estratégica de cada meta y compromiso concertado.

ARTÍCULO - 9. ETAPA DE FORMALIZACIÓN. 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, el superior jerárquico debe remitir copia a la Dirección Administrativa de Talento Humano, a la Oficina de Control Interno y a la Secretaría Distrital de Planeación, para el respectivo monitoreo a los términos establecidos en la presente resolución.

ARTÍCULO - 10. ETAPA 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 ese periodo.

“Por la cual se definen los empleos de gerencia pública de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, se adoptan las etapas de los Acuerdos de Gestión para el rendimiento de los gerentes públicos y se dictan otras disposiciones”.

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, remitirá a la Dirección de Talento Humano, a la Oficina de Control Interno y a la Secretaría Distrital 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.

PARÁGRAFO 1. Cuando el superior jerárquico se retire del servicio este hará corte de la evaluación semestral de los gerentes públicos a su cargo y comunicará a la Dirección de Talento Humano la evaluación hecha.

PARÁGRAFO 2. Cuando se encargue a un gerente público en las funciones o en el cargo del superior jerárquico cuando este se retire del servicio, dará continuidad el proceso de evaluación de los gerentes públicos que esté a su cargo, y la continuidad de su evaluación la realizará el Alcalde Mayor.

ARTÍCULO - 11. MÉTODO DE EVALUACIÓN. El 100% de la evaluación del Acuerdo de Gestión se distribuirá de la siguiente forma:

1. **Ochenta por ciento (80%):** El 80% corresponde a los compromisos gerenciales, el cual tendrá seguimientos semestrales y al final de la vigencia anual, la sumatoria arrojará el resultado para la evaluación.
2. **Veinte por ciento (20%):** El 20% restante corresponde a la valoración de las competencias comportamentales, la cual se realizará una vez al final de cada vigencia. De este 20% de valoración de competencias comunes y directivas, el 60% corresponde a la valoración de las competencias por parte del superior jerárquico, 20% de un par evaluador y el 20% restante será el resultado del promedio de valoración de los subalternos de la dependencia, a quienes se les dará la opción de dar o no a conocer su identidad.

“Por la cual se definen los empleos de gerencia pública de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, se adoptan las etapas de los Acuerdos de Gestión para el rendimiento de los gerentes públicos y se dictan otras disposiciones”.

ARTÍCULO - 12. CALIFICACIÓN DE LOS ACUERDOS DE GESTIÓN. 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:

| Calificación de Acuerdos de Gestión | Desempeño sobresaliente | Desempeño satisfactorio | Desempeño Suficiente |
|-------------------------------------|-------------------------|-------------------------|----------------------|
| | 91% a 100% | 81% a 90% | 71% al 80% |

CAPÍTULO 3 VALORACIÓN DE COMPETENCIAS

ARTÍCULO - 13. VALORACIÓN DE COMPETENCIAS COMUNES Y DIRECTIVAS. La evaluación de las competencias comunes y directivas corresponden al 20% de la evaluación, cuyo alcance es el siguiente: Las competencias se valorarán en una escala de 1 a 5 que mide el desarrollo de las conductas esperadas, de acuerdo con los siguientes criterios de valoración:

| Criterio 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.

“Por la cual se definen los empleos de gerencia pública de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, se adoptan las etapas de los Acuerdos de Gestión para el rendimiento de los gerentes públicos y se dictan otras disposiciones”.

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.

ARTÍCULO - 14. DESIGNACIÓN DEL PAR EVALUADOR DE COMPETENCIAS COMUNES Y DIRECTIVAS. Para la designación del par que debe evaluar las competencias comunes y directivas del gerente público, el Alcalde(sa) Mayor convocará a más tardar el 30 de noviembre de cada vigencia, al Jefe de la Oficina de Control Interno o su delegado y al Director(a) de Talento Humano o su delegado para que asistan a la selección del par evaluador de los gerentes públicos, de acuerdo con el siguiente procedimiento:

En una urna vacía se procederá a introducir el nombre de los gerentes públicos de la Alcaldía. Luego se cerrará la urna. Acto seguido, se seleccionará al azar un nombre de la urna y se asignará como evaluador del gerente público, según el siguiente orden: Secretaría General, Secretaría de Planeación, Secretaría de Hacienda, Secretaría de Educación, Secretaría de Infraestructura, Secretaría de Participación y Desarrollo Social, y Secretaría del Interior y Convivencia. Esta acción se repetirá hasta sacar todos los nombres de la urna.

En el evento que el nombre del gerente público que se retire de la urna coincida con su propia dependencia, se le asignará como evaluador de las competencias comunes y directivas de la siguiente dependencia que siga en el orden descrito anteriormente. En caso de que esta situación se presente cuando la dependencia corresponda a la última de la lista, el evaluador de esta será el gerente público que haya sido seleccionado en el primer orden de la urna y el evaluador de la primera dependencia será el último gerente seleccionado.

De esta selección se dejará constancia escrita en un acta que suscribirán los convocados a la selección. Así mismo, se notificarán los resultados a los gerentes públicos que han sido designados como evaluadores, por parte de la Dirección Administrativa de Talento Humano.

“Por la cual se definen los empleos de gerencia pública de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, se adoptan las etapas de los Acuerdos de Gestión para el rendimiento de los gerentes públicos y se dictan otras disposiciones”.

ARTÍCULO - 15. DESIGNACIÓN DE SUBALTERNOS PARA VALORACIÓN DE COMPETENCIAS COMUNES Y DIRECTIVAS. Para la designación de los subalternos que deben evaluar las competencias comunes y directivas del gerente público, el Director(a) de Talento Humano convocará a más tardar el 30 de noviembre de cada vigencia, al Jefe de la Oficina de Control Interno o su delegado para que asista a la selección de los subalternos, según el siguiente procedimiento:

1. La Dirección Administrativa de Talento Humano elaborará un listado con los subalternos de cada gerente público; luego, en presencia del Jefe de la Oficina de Control Interno o su delegado, integrará la lista con los que hayan laborado por lo menos tres (3) meses como subalternos del gerente público.
2. Se seleccionarán los subalternos que llevarán a cabo la valoración de las competencias comunes y directivas de cada dependencia en elecciones separadas, en el siguiente orden:

Secretaría General, DADIS, Secretaría de Educación, DATT, Departamento de Valorización, Secretaría de Hacienda, Oficina Asesora Informática, Fondo de Pensiones, Gerencia de Espacio Público y Movilidad, Secretaría de Participación y Desarrollo Social, y Secretaría de Planeación.

3. Se elegirán los subalternos en un número que corresponda a la mitad más uno de los empleos de la dependencia del gerente público, para lo cual se retirarán de la urna, uno a uno al azar, los nombres de los servidores. Cuando se hayan elegido los subalternos de la primera Dependencia, se procederá a retirar los nombres que no han sido seleccionados y se introducirán los nombres de los subalternos de la siguiente dependencia. Se repetirá el procedimiento hasta elegir a todos subalternos de los gerentes públicos. Esta selección no aplica para las dependencias que cuenten con menos de diez (10) subalternos, caso en el cual todos los subalternos deben valorar las competencias comunes y directivas del gerente público, siempre que hayan laborado en esa dependencia por lo menos tres meses como subalternos del gerente público.

PARÁGRAFO. El término de subalternos en la presente Resolución hace referencia a los empleados públicos de la planta global de la Alcaldía Mayor.

“Por la cual se definen los empleos de gerencia pública de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, se adoptan las etapas de los Acuerdos de Gestión para el rendimiento de los gerentes públicos y se dictan otras disposiciones”.

CAPÍTULO 4 CONSOLIDADO Y RETROALIMENTACIÓN

ARTÍCULO - 16. CONSOLIDACIÓN DE LA EVALUACIÓN: La evaluación final del Acuerdo de Gestión es el producto de los seguimientos semestrales 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 de Gestión de Calidad.

El gerente público, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la consolidación de la evaluación, remitirá a la Dirección de Talento Humano, a la Oficina de Control Interno y a la Secretaría Distrital de Planeación, la consolidación de la evaluación final realizada, conforme a lo establecido en la presente Resolución.

ARTÍCULO - 17. 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.

CAPÍTULO 5 RESPONSABLES

ARTÍCULO - 18. SUPERIOR JERÁRQUICO Y GERENTE PÚBLICO. 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

RESOLUCIÓN No 5556

"Por la cual se definen los empleos de gerencia pública de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, se adoptan las etapas de los Acuerdos de Gestión para el rendimiento de los gerentes públicos y se dictan otras disposiciones".

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 - 19. SECRETARÍA DISTRITAL DE PLANEACIÓN. La Secretaría Distrital de Planeación será responsable de entregar los insumos de la planeación de la Alcaldía 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 los planes estratégicos y de acción, el Plan Operativo Anual y Plurianual, y las políticas de desarrollo institucional. También colaborará en la definición de los Indicadores a través de los cuales se valorará el desempeño de los gerentes públicos.

ARTÍCULO - 20. DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO. 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.

ARTÍCULO - 21. VIGENCIA. El presente acto administrativo rige a partir de su expedición.

COMUNÍQUESE, PUBLIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Cartagena de Indias a los

13 SEP 2022



WILLIAM DAU CHAMAT
Alcalde Mayor de Cartagena del Indias

VB^o Myrna Martínez Mayorga
Jefe Oficina Asesora jurídica

VB^o María Eugenia García Montes
Directora Administrativa Talento Humano.

Revisó: Claudia Blanco Vidal- Asesora TH.
Proyectó: Mara Luz Amador Gil, Asesora Externa
Camilo Hortúa, Asesor Proyecto Modernización