

MEDICIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN VIGENCIA 2022
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Objetivo:

Establecer el nivel de aplicabilidad y cumplimiento en el rendimiento de los gerentes públicos de cada una de las Secretarías o dependencias de la Gobernación del nivel central.

Normatividad Aplicable:

- ✚ Ley 909 de 2004 cuyo objeto es la regulación del sistema de empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública.
- ✚ Resolución 0514 de 2017 Por la cual se adopta el sistema de gestión del rendimiento de los gerentes públicos de la Planta Global del Nivel Central del Departamento de Cundinamarca a través de los acuerdos de gestión.
- ✚ Guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial v.3 – lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).
- ✚ Procedimiento establecido en la Gobernación de Cundinamarca: A-GTH-PR-044 Acuerdos de Gestión.
- ✚ Circular No. 006 de 2022 con asunto: Concertación – Formalización Acuerdos de Gestión 2022.
- ✚ Circular No. 059 de 2022 con asunto: Presentación seguimiento semestral y retroalimentación acuerdos de gestión vigencia 2022.
- ✚ Circular No. 027 de 2023 con asunto: Seguimiento 2º avance semestral y Evaluación de acuerdos de gestión vigencia 2022.

Metodología:

Obtener y consolidar por parte de la Dirección de Administración del Talento Humano de la Secretaría de la Función Pública (DATH-SFP), la información correspondiente a los cargos de gerentes públicos con responsabilidad gerencia sujetos de esta evaluación en cada una de las Secretarías o Dependencias de la Gobernación de Cundinamarca. (ver tabla 1).

Tabla 1: Cantidad de Gerentes Públicos sujetos a concertación, formalización, seguimiento y evaluación acuerdos de gestión vigencia 2022:

DESCRIPCIÓN DE CARGO	TOTAL CARGOS DE RESPONSABILIDAD GERENCIAL	TOTAL GERENTES PÚBLICOS OBJETO DE FORMALIZACIÓN EN CONCERTACIÓN	TOTAL GERENTES PÚBLICOS OBJETO DE PRESENTAR EVALUACIÓN
Director Financiero	4	4	4
Director Operativo	40	40	38
Director Técnico	23	21	20
Gerente	49	48	46
Gerente Provincial	2	2	2
Jefe De Oficina	9	9	10
Subdirector Operativo	2	2	2
Subdirector Técnico	10	10	9
Subsecretario De Despacho	1	1	1
TOTAL	140	137*	132*

*Información de funcionarios activos con fecha de corte a 28 de Febrero del 2022 para definir la cantidad de servidores públicos que deben formalizar acuerdo de gestión para la vigencia 2022 y con fecha de corte a 31 de diciembre de 2022 para definir la cantidad de servidores públicos que deben presentar evaluación del acuerdo de gestión para la vigencia en mención; se debe tener en cuenta que la planta del sector central presenta movimientos durante la vigencia.

El responsable de consolidar la información de la concertación y formalización, seguimientos y retroalimentación, evaluación y si aplica plan de mejoramiento, por Secretaría o dependencia sobre el rendimiento de los gerentes públicos de cada vigencia, será el funcionario del grupo de situaciones administrativas de la Dirección de Administración del Talento Humano – Secretaría de la Función Pública, designado por parte del Director de dicha dependencia.

El funcionario del grupo de situaciones administrativas designado por parte del Director de Administración del Talento Humano – Secretaría de la Función Pública, deberá establecer y comunicar si hay lugar o no a realizar un plan de mejoramiento por parte de alguna Secretaría o dependencia del nivel central del Departamento de Cundinamarca, de acuerdo con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP– mediante la *guía para la Gestión de los empleos de naturaleza gerencial v.3*. Así mismo, cada Secretario de Despacho o Director es responsable de la elaboración de un plan de mejoramiento con cada uno de los gerentes públicos que no alcancen un desempeño suficiente en su evaluación final del acuerdo de gestión evaluado.

Como resultado de la aplicación de esta metodología, se obtiene los siguientes informes:

- Certificación en avance y de evaluación de los acuerdos de gestión en cada vigencia.
- Medición de indicador # 6612 eficacia de aplicabilidad en acuerdo de gestión a gerentes públicos.
- Presentación con resultados generales de la evaluación final de los acuerdos de gestión presentados en términos para cada vigencia.

Resultados:

De acuerdo con la metodología establecida mediante el procedimiento A-GTH-PR-044 Acuerdos de Gestión, que tiene como alcance: *"El procedimiento inicia con la concertación y formalización del acuerdo de gestión, continua con el seguimiento semestral - retroalimentación y finaliza con la evaluación."* y, en donde se definen las actividades necesarias para cada uno de los momentos como el ingreso por mérito, el seguimiento y evaluación de resultados, el desarrollo de competencias, y todo el proceso que se debe surtir en la definición y evaluación de los acuerdos de gestión, tal como lo define la guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial v.3. De acuerdo con lo mencionado, se puede obtener la siguiente información:

1. De acuerdo con la circular No. 006 del 2022 con asunto: *Presentación seguimiento semestral y retroalimentación acuerdos de gestión vigencia 2022* y, circular No. 059 del 2022 con asunto: *Presentación seguimiento semestral y retroalimentación acuerdos de gestión vigencia 2022*, se evidencia la formalización en la concertación de acuerdos de gestión para la vigencia en mención y se realiza los seguimientos semestrales correspondientes, propios de 137 gerentes públicos.

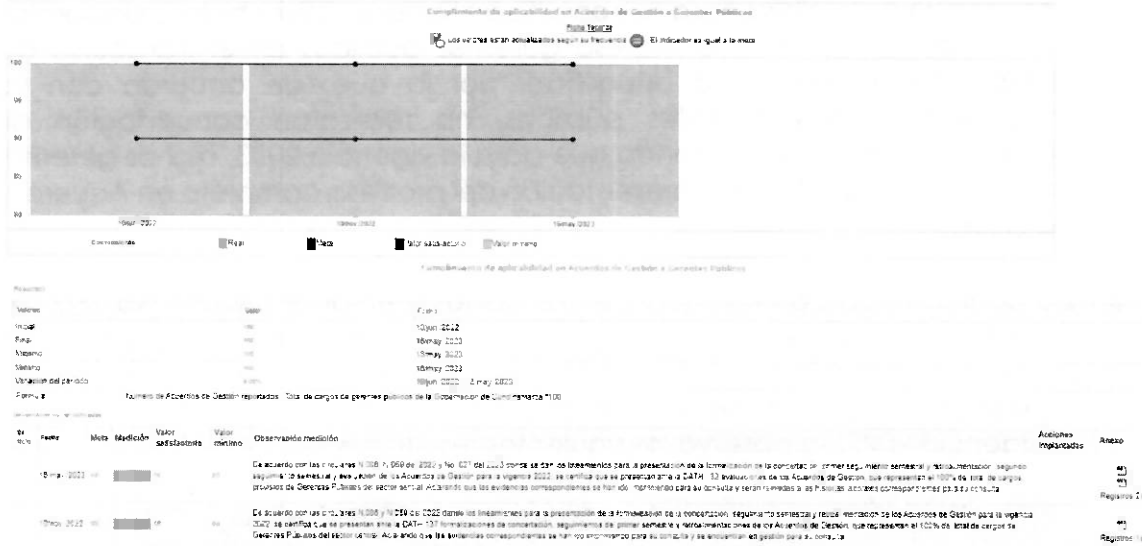
- Se observa que en esta vigencia, se retiraron 5 gerentes públicos en el transcurso de los cortes de seguimiento, los cuales presentaron en tiempo sus seguimientos parciales correspondientes al periodo de tiempo entre su concertación de acuerdo y su fecha de retiro; dichos seguimientos, se encuentran disponibles para su consulta en las respectivas historias laborales. Así mismo, se identifica el ingreso gerentes públicos en el transcurso del último trimestre de dicha anualidad, por lo que, de acuerdo con los lineamientos, estos gerentes públicos, no realizaron concertación de acuerdos de gestión, aclarando que para la vigencia 2023, dichos gerentes públicos si son objeto de la presentación del proceso completo en Acuerdos de Gestión.
- De conformidad con los lineamientos dados mediante circular No. 027 del 2023 con asunto: *Seguimiento segundo avance semestral y evaluación de acuerdos de gestión 2022*, una vez consolidadas las evaluaciones correspondientes a los gerentes públicos sujetos de acuerdo de gestión de la vigencia 2022, se observa los siguientes resultados por Secretarías:

NOMBRE DE LA SECRETARÍA	PROMEDIO RESULTADOS EVALUACIÓN
Alta Consejería para la Felicidad y el Bienestar	100%
Despacho del Gobernador	99%
Jefatura de Gabinete y Buen Gobierno	99%
Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural	100%
Secretaría de Asuntos Internacionales	100%
Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación	100%
Secretaría de Competitividad y Desarrollo Económico	100%
Secretaría de Desarrollo e Inclusión Social	100%
Secretaría de Educación	98%
Secretaría de Gobierno	80%
Secretaría de Hábitat y Vivienda	91%
Secretaría de Hacienda	100%
Secretaría de Integración Regional	77%
Secretaría de Función Pública	95%
Secretaría de Minas, Energía y Gas	100%
Secretaría de Planeación	98%
Secretaría de Prensa y comunicaciones	100%
Secretaría de Salud	100%
Secretaría de Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones	100%
Secretaría de Transporte y Movilidad	89%
Secretaría del Ambiente	87%
Secretaría General	100%
Secretaría Jurídica	99%
Unidad Administrativa Especial para la Gestión del Riesgo de Desastres	100%
TOTAL PROMEDIO GENERAL	96%

Nota: Promedio de resultados de calificaciones del rendimiento de los gerentes públicos a quienes aplica la concertación, formalización, seguimiento y evaluación de acuerdos de gestión para la vigencia 2022 por Secretarías y/o dependencias.

- En concordancia con lo anterior y en búsqueda de evaluar el cumplimiento de aplicación con relación a los acuerdos de gestión a los funcionarios que

se encuentren en cargos de gerentes públicos de la Gobernación de Cundinamarca, se puede observar que se realiza oportunamente la medición del indicador "#6612 eficacia de aplicabilidad en acuerdos de gestión a gerentes públicos", con las siguientes mediciones:



Que conforme a lo enunciado, para la etapa evaluativa de los acuerdos de gestión de la vigencia 2022 se observan resultados positivos, ya que el 75% del total de evaluados obtuvieron un desempeño satisfactorio (calificación entre el 90% - 100%), el 4% obtuvieron un desempeño suficiente (calificación entre 76% y 89%) y 0,76% funcionarios deben presentar plan de mejoramiento de acuerdo con la calificación de su evaluación con un resultado por debajo del 75%.

Anexos:

- Certificación con el resultado de la cantidad de acuerdos de gestión formalizados en concertación y presentados con el primer seguimiento semestral para la vigencia 2022. (con corte al 30 de junio de 2022).
- Certificación con el resultado de la cantidad de acuerdos de gestión evaluados para la vigencia 2022. (con corte al 31 de diciembre de 2022).
- Medición del indicador # 6612 eficacia de aplicabilidad en acuerdo de gestión a gerentes públicos.
- Presentación de Resultados de Evaluación de Acuerdos de gestión vigencia 2022.
- Base de datos con el seguimiento realizado a la formalización de concertaciones, seguimientos parciales (cuando aplique), seguimientos semestrales y retroalimentación, evaluación y si aplica plan de mejoramiento de cada servidor público que tiene responsabilidad gerencial de acuerdo con los lineamientos dados por el DAFP correspondientes a la vigencia 2022.

El presente informe se rinde, a los veinticuatro (24) días del mes de mayo de 2023.

FREDDY ORLANDO BALLESTEROS VELOSA
 Director de Administración del Talento Humano
 Secretaría de la Función Pública

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

