



CIRCULAR No. 057

DE: TALENTO HUMANO
PARA: SECRETARIOS, DIRECTORES, SUBSECRETARIOS, JEFES DE OFICINA.
ASUNTO: RESPONSABLES Y ACCIONES DE CIERRE DE LOS ACUERDOS DE GESTIÓN
FECHA: 09 OCT 2024

Cordial Saludo,

Por medio de la presente, se recuerda las responsabilidades de los Superiores Jerárquicos y Gerentes Públicos frente a los acuerdos de gestión, de acuerdo al Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión - hacia la gerencia pública 4.0 - Versión 2, estos acuerdos se deben realizar bajo cuatro pilares.

Pilar 1 Producción Social: Dos objetivos obligatorios, 1. Cumplimiento del 100% del POA de cada oficina, ponderado del 60%; 2. Se debe crear un proyecto de innovación. Ponderado del 10% para un total del 70%.

Pilar 2 Construcción código de integridad: Implementación del código de integridad, se debe promover desde el cumplimiento estricto de las leyes, de las reglas de una entidad y de los valores, valor ponderado del 10%

Pilar 3 Gestión Cultural: está relacionada con la capacidad de identificar las prácticas culturales que agregan valor y que facilitan la evolución de la entidad. Valor ponderado de un 10%

Pilar 4 Desarrollo de personas y equipos: Es importante señalar que los procesos de aprendizaje, formación y transferencia de conocimiento, entre otros, permitirán el crecimiento y la evolución institucional para la consecución de las metas planeadas a un mediano y largo plazo. Valor ponderado de 10%.

EL ACUERDO DE GESTIÓN CONTEMPLA TRES FASES:

Fase 1 de concertación y formalización – en esta fase tanto el gerente público como el superior jerárquico se ponen de acuerdo en los acuerdos que el gerente publico propone realizar durante la vigencia y estos son aceptados con el superior jerárquico y se refrendan con la firma del formato denominado gth_f_118_acuerdos_de_gestion_v2.

Fase 2 primer seguimiento – donde el superior jerárquico hace seguimiento a los acuerdos de gestión suscritos ente él y su gerente público y con el acompañamiento de talento humano como garante del proceso.

NIT: 891280000-3

CAM Anganoy - los Rosales II

Teléfono: +57 (602) 7244326 Ext: 1330

Correo electrónico: contactenos@pasto.gov.co

- Es su responsabilidad ecológica imprimir este documento -



Fase 3 evaluación y cierre – se hace un segundo seguimiento para evidenciar el cumplimiento de los compromisos y evaluación del gerente público, este se realiza a finalizar el año entre el superior jerárquico y dos colaboradores.

ACUERDOS DE GESTION

Son documentos escritos y firmados entre el superior jerárquico y el gerente público, con fundamento en los planes, programas y proyectos de la entidad para la correspondiente vigencia.

Se pactan por una vigencia anual, la cual debe coincidir con los periodos de programación y evaluación previstos en el ciclo de planeación de la entidad.

Se deben suscribir en un plazo no mayor de dos meses contados a partir de la fecha de posesión en el cargo.

Deben ser objeto de seguimiento permanente por parte del superior jerárquico, para talento humano se pactan dos seguimientos a mitad del año y finalizar año.

Los gerentes públicos son evaluados por el superior jerárquico en el término máximo dos meses a partir de la finalización de la vigencia del acuerdo.

RESPONSABLES DIRECTOS DE LOS ACUERDOS DE GESTIÓN

SUPERIOR JERARQUICO: Es el responsable de concertar, firmar, hacer seguimiento – retroalimentación y evaluar los acuerdos de gestión.

GERENTE PUBLICO: Concertar, formalizar y cumplir los acuerdos de gestión (sin que esto afecta la discrecionalidad de su retiro), de igual forma, acoger las recomendaciones impartidas por su superior en las etapas de seguimiento y retroalimentación.

JEFE DE TALENTO HUMANO O QUIEN HAGA SUS VECES: será el responsable de suministrar los instrumentos adoptados para la concertación, formalización, seguimiento – retroalimentación y evaluación de los acuerdos de gestión, realizará el acompañamiento y gestiones necesarias para la correcta evaluación de la gestión gerencial.

NOTA IMPORTANTE:

En caso que por alguna razón un gerente publico salga de su cargo, éste debe pedir a su superior jerárquico le realice la evaluación y cierre de los acuerdos de gestión hasta donde se llegó.



En caso de ser el superior jerárquico el que por alguna razón sea el que salga de su cargo debe dejar realizando la evaluación y cierre de los acuerdos de gestión que suscribió.

Al llegar un nuevo gerente público o un superior jerárquico se debe suscribir nuevos acuerdos de gestión, potestad del nuevo gerente público o superior jerárquico si desea continuar con los acuerdos de gestión del saliente y en ese caso podrá realizar los cambios que crea necesarios a realizar o suscribir un nuevo acuerdo, tiempo estimado dos meses desde la posesión del cargo.

Los acuerdos de gestión deben ser flexibles y susceptible a cambios y ajustes en el momento que sea necesario, deben informar de los cambios a talento humano anexando el nuevo acuerdo firmado con los respectivos ajustes.

los gerentes públicos son los responsables de este proceso en el área que maneja y son los canales de comunicación con Talento Humano, todos los requerimientos se harán a cada área a través del gerente público y estos son los que darán cuenta a Talento Humano del proceso.

Atentamente,


GINA TATIANA ORTEGA CERÓN
Subsecretaria de Talento Humano
Alcaldía de Pasto


Proyección Andrés Luna Lasso
Contratista
Talento Humano.

Handwritten signature or text, possibly "A. J. [unclear]"