



República de Colombia



MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO

0347
RESOLUCIÓN DE

(- 6 MAR. 2011

"Por la cual se adopta la metodología para la gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos, del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo"

LA MINISTRA DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO

En ejercicio de sus facultades legales y en especial de las que le confiere el artículo 208 de la Constitución Política de Colombia, el literal g) del artículo 61 de la Ley 489 de 1998, el artículo 50 de la Ley 909 de 2004, el artículo 2.2.13.12 del Decreto 1083 de 2015, y el Decreto 210 de 2003, y

CONSIDERANDO

Que de acuerdo con lo previsto por el artículo 2.2.13.1.1. del Decreto 1083 de 2015, "*al Departamento Administrativo de la Función Pública le corresponde la formulación de las políticas relacionadas con el ingreso, capacitación y evaluación de la gestión de los gerentes públicos*".

Que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 2.2.13.1.4. del citado Decreto, "*Las acciones de capacitación y desarrollo de los gerentes públicos deberán establecerse a partir de la evaluación de los resultados de su gestión y orientarse a la identificación, definición y fortalecimiento de las competencias gerenciales*".

Que el artículo 2.2.13.1.5. señala que "*La evaluación de la gestión gerencial se realizará con base en los Acuerdos de Gestión, documentos escritos y firmados entre el superior jerárquico y el respectivo gerente público, con fundamento en los planes, programas y proyectos de la entidad para la correspondiente vigencia*".

Que continúa señalando el artículo 2.2.13.1.6. ibídem, que "*El Acuerdo de Gestión se pactará para una vigencia anual, la cual debe coincidir con los períodos de programación y evaluación previstos en el ciclo de planeación de la entidad. Habrá períodos inferiores dependiendo de las fechas de vinculación del respectivo gerente público. Cuando un compromiso abarque más del tiempo de la vigencia del acuerdo, se deberá determinar un indicador que permita evaluarlo con algún resultado en el período anual estipulado*".

Que de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 2.2.13.1.12. "*El Departamento Administrativo de la Función Pública diseñará una metodología para la elaboración, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión, que podrá ser adoptada por las entidades. En caso de no ser adoptada, las entidades deberán desarrollar su propia metodología para elaborar, hacer seguimiento y evaluar los Acuerdos de Gestión, en todo caso, ciñéndose a los parámetros establecidos en presente título*".

Continuación de la Resolución "Por la cual se adopta la metodología para la gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos, del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo"

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública adoptó una nueva guía metodológica para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos en las entidades de la administración pública, que se desarrolla a través del acuerdo de gestión y que contiene las fases de concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los compromisos del gerente público, la cual puso a consideración de las entidades mediante Circular Externa No. 100-001-2017 del 11 de enero de 2017., la Función Pública expidió la Guía metodológica para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos.

Que el literal g) del artículo 61 de la Ley 489 de 1998, establece que es función de los Ministros además de las que se señalan en la Constitución Política y disposiciones legales dirigir las funciones de administración de personal conforme a las normas que rigen la materia. Esta misma disposición se corrobora en el numeral 12 del artículo 7º del Decreto 210 de 2003.

Que se hace necesario reglamentar las etapas de los acuerdos de gestión, conforme a la guía metodológica para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo,

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

CAPITULO 1

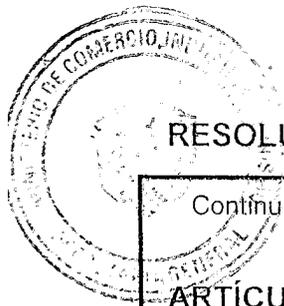
GENERALIDADES

ARTÍCULO 1º. IMPLEMENTACIÓN. Implementar en el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, la Guía metodológica para la gestión del rendimiento de los Gerentes Públicos expedida por la Función Pública, que hace parte de la Circular Externa No. 100-001-2017 del 11 de enero de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Parágrafo. Harán parte del Sistema de Evaluación de la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos los formatos adoptados por el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y su aplicación se realizará en cumplimiento del Capítulo 1 del Título 13 del Decreto 1083 de 2015 o aquel que lo modifique o lo sustituya.

ARTÍCULO 2º. El Sistema de Evaluación de la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos se aplicará a los siguientes Gerentes Públicos del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo:

- a) Director Técnico
- b) Subdirector Técnico
- c) Jefe de Oficina



Continuación de la Resolución "Por la cual se adopta la metodología para la gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos, del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo"

ARTÍCULO 3° La Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo contemplados en el artículo 2° de la presente Resolución será evaluado aplicando los componentes detallados a continuación:

- a. **Compromisos Gerenciales:** Comprenden los resultados a ser medidos, cuantificados y verificados que adelantará el Gerente Público para el cumplimiento efectivo de los objetivos del Ministerio.
- b. **Valoración de competencias comunes y directivas:** El Gerente Público es valorado de acuerdo con las competencias comunes requeridas para el desempeño de su rol gerencial, conforme con lo establecido en los artículos 2.2.4.7 y 2.2.4.8 del decreto 1083 de 2015.

ARTÍCULO 4° El 100% de la Evaluación del Acuerdo de Gestión se distribuirá de la siguiente forma: El ochenta por ciento (80%) corresponde a los compromisos gerenciales y el veinte por ciento (20%) a la valoración de las competencias comunes y directivas. El seguimiento de los compromisos gerenciales se realizará semestralmente. El seguimiento de las competencias comunes y directivas se realizará una vez al final de cada vigencia.

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:

CALIFICACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN	Desempeño sobresaliente	Desempeño Satisfactorio	Desempeño suficiente
	101% a 105%	90% a 100%	76% al 89%

Para los gerentes públicos que concerten el cinco (5%) adicional en su gestión, el superior jerárquico determinará los incentivos no pecuniarios a los que podrá acceder. Esta concertación para obtener el Desempeño sobresaliente, no se tendrá en cuenta para el reconocimiento de la prima técnica por evaluación del desempeño.

ARTÍCULO 5° La Oficina Asesora de Planeación divulgará al interior del Ministerio el Plan Nacional de Desarrollo, Plan Estratégico Sectorial, Institucional y el Plan de Acción Anual, los cuales servirán como insumo para la fijación y la evaluación de los compromisos gerenciales. También colaborará en la definición de los indicadores a través de los cuales se valorará el desempeño de los gerentes públicos.

ARTÍCULO 6° La Coordinación de Talento Humano liderará las acciones necesarias para la implementación del Sistema de Evaluación de la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos en el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo para lo cual divulgará el sistema, coordinará la capacitación de los evaluadores y evaluados, supervisará que el proceso se cumpla de acuerdo con la criterios legales y las directrices contenidas en el ordenamiento jurídico.

Continuación de la Resolución "Por la cual se adopta la metodología para la gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos, del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo"

No obstante lo anterior, la responsabilidad de la evaluación será imputable a los sujetos involucrados en el proceso en los términos de la normatividad vigente.

CAPÍTULO 2

COMPROMISOS GERENCIALES.

ARTÍCULO 7° ETAPA DE CONCERTACIÓN. Corresponde a la etapa en la que se establecen compromisos gerenciales claros, medibles, demostrables y concretos en forma concertada entre el gerente público y su Jefe Directo, con base en el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico Sectorial, el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción Anual.

Deberá realizarse en forma anual, a más tardar el 28 de febrero de cada año, pudiendo existir periodos inferiores a un año de acuerdo a la vinculación del gerente público. Las actividades concertadas no deberán ser menos de tres (3), ni más de cinco (5) por cada compromiso gerencial. El compromiso deberá contar con fecha de inicio y fecha fin.

El portafolio de evidencias es la herramienta mediante la cual, el Evaluador y el Evaluado aportan evidencias sobre el cumplimiento de los compromisos gerenciales y comportamentales. Las evidencias son los soportes que acompañan la ejecución de los compromisos gerenciales y que pueden encontrarse de forma física y/o virtual. Para ello se deberá consignar una breve descripción del producto o actividad indicada como evidencia, así como la ubicación de la misma ya sea en medios físicos o electrónicos.

Cuando un compromiso abarque más del tiempo de la vigencia del acuerdo, se deberá determinar un indicador que permita evaluarlo con algún resultado en el período anual estipulado.

Durante la vigencia se debe realizar el seguimiento correspondiente, esta fase debe coincidir con los períodos de seguimiento de la planeación institucional, lo que permitirá a su vez, darle mayor coherencia a los sistemas de evaluación y control que establezca la entidad

La ponderación porcentual de cada compromiso, se realizará con base en los siguientes parámetros:

Etapa Concertación	*Peso Ponderado para cada compromiso		Sumatoria de todos los compromisos	
	Máximo	Mínimo	Mínimo	Máximo
	40%	10%	100%	105%

* Para fijar los porcentajes se debe tener en cuenta la importancia estratégica de cada meta y compromiso concertado.



5-6 MAR

RESOLUCIÓN NÚMERO _____

0347

de 2017

Hoja NO. _

Continuación de la Resolución "Por la cual se adopta la metodología para la gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos, del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo"

ETAPA DE FORMALIZACIÓN. Corresponde a la etapa en la que se suscribe por escrito el Acuerdo de Gestión con la firma del superior jerárquico y el gerente público. 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. Una vez que se encuentre formalizado el Acuerdo de Gestión, debe remitirse el original al Grupo de Talento Humano y copia del mismo a la Oficina de Control Interno.

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 este periodo.

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 enero de cada vigencia. El gerente público dentro de los quince (15) días hábiles siguientes remitirá al Grupo de Talento Humano, a la Oficina de Control Interno y a la Oficina Asesora de Planeación, el control semestral realizado.

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.

CAPÍTULO 3

VALORACIÓN DE COMPETENCIAS

ARTÍCULO 8°. VALORACIÓN DE LAS COMPETENCIAS COMUNES Y DIRECTIVAS. Se realizará de acuerdo con lo establecido en los artículos 2.2.4.7 y 2.2.4.8 del Decreto 1083 de 2015 y conforme a la Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos de la Función Pública, en una escala de 1 a 5 que mide el desarrollo de las conductas esperadas con los siguientes criterios de valoración:

Continuación de la Resolución "Por la cual se adopta la metodología para la gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos, del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo"

Criterios 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

La valoración actual de las competencias comunes y directivas se obtiene de la valoración de cada una de las conductas asociadas a todas las competencias en una escala de 1 a 5, obteniendo por cada competencia un promedio simple.

El valor obtenido por cada competencia común y directiva, debe multiplicarse por el porcentaje previamente asignado a cada evaluador (superior jerárquico, 60%; par, 20%; subalternos, 20%).

La valoración final de las competencias comunes y directivas es el resultado final de la valoración realizada por su superior jerárquico, el par y sus subalternos de las competencias comunes y directivas.

ARTÍCULO 9° DESIGNACIÓN DEL PAR Y DE LOS SUBALTERNOS PARA LA VALORACIÓN DE COMPETENCIAS COMUNES Y DIRECTIVAS. En la evaluación de las competencias intervendrán un par y los subalternos del gerente público según lo dispuesto en la metodología de la Función Pública. Se entiende como par un gerente público que interactúa de manera directa con la actividad misional del área del gerente evaluado.

Este par será identificado y seleccionado por el superior jerárquico con el acompañamiento del Secretario General y la Coordinadora del Grupo de Talento Humano.

Por otro lado, se entiende por subalterno cualquier servidor público de la planta de personal o temporal a saber: Servidores públicos de carrera administrativa, de Libre Nombramiento y Remoción y Provisionales que hayan laborado por lo menos tres (3) meses como subalternos del gerente público, los cuales serán designados a través de oficio del comité conformado por el superior jerárquico, el Secretario General y la Coordinadora del Grupo de Talento Humano.

Los resultados de este proceso serán insumo para identificar necesidades de capacitación y formación en las competencias comportamentales del nivel directivo referidas en el artículo 2.2.4.8 del Decreto 1083 de 2015.

Un aspecto importante a tener en cuenta al momento de la evaluación es comparar la coherencia de sus resultados con los de la evaluación institucional, evaluación



Continuación de la Resolución "Por la cual se adopta la metodología para la gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos, del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo"

del desempeño de los servidores públicos a cargo y los informes de la evaluación de gestión de las dependencias del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo realizada por la Oficina de Control Interno.

CAPÍTULO 4

CONSOLIDADO Y RETROALIMENTACIÓN

ARTÍCULO 10° CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN. La evaluación final del Acuerdo de Gestión, es el producto del seguimiento (evaluación) 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.

ARTÍCULO 11° PLAN DE MEJORAMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN. De acuerdo a la calificación final que arroje el seguimiento del Acuerdo de Gestión, deberá establecerse 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 (3) 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 dará retroalimentación al gerente público con el fin de destacar las fortalezas y revisar los aspectos a mejorar.

CAPÍTULO 5

RESPONSABLES

ARTÍCULO 12. RESPONSABLES. El superior jerárquico y el gerente público son responsables de gestionar cada una de las etapas de concertación, formalización, seguimiento y 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, el avance de los compromisos, el registro de la información de manera oportuna en los indicadores y portafolio de evidencias.

ARTÍCULO 13. En lo no previsto en la presente resolución se aplicará lo dispuesto en las normas y directrices que la Función Pública reglamente sobre la materia.

ARTÍCULO 14. DEROGATORIA. La presente Resolución deroga todas aquellas disposiciones que le sean contrarias.

Continuación de la Resolución "Por la cual se adopta la metodología para la gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos, del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo"

ARTÍCULO 15. VIGENCIA. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE,

Dada en Bogotá, D. C., a los

6 MAR. 2017

LA MINISTRA DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO


MARIA CLAUDIA LACOUTURE PINEDO

Proyectó: Margarita Amparo Quijano de Arenas 
Luz Amparo Betancourt Hernández
Revisó: María del Rosario Becerra Cabal 
Jasson Cruz Villamil 
Aprobó: Diego Fernando Fonnegra Vélez 
Santiago Andrés Marroquín Velandía