



Centro Nacional
de Memoria Histórica

RESOLUCIÓN **018** DE

(**16 ENE 2017**)

"Por la cual se adopta la metodología para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos del Centro Nacional de Memoria Histórica"

EL DIRECTOR GENERAL DEL CENTRO NACIONAL DE MEMORIA HISTÓRICA

En uso de sus atribuciones constitucionales y legales en especial las conferidas por el artículo 54 de la Constitución Política, artículos 2.2.4.2, 2.2.4.7, 2.2.4.8, 2.2.13.1.9 del Decreto 1083 de 2015, especialmente las consagradas en el artículo 9° del Decreto 4803 de 2011 y

CONSIDERANDO:

Que de acuerdo con lo previsto en 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 dispuesto en 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 continua señalando 2.2.13.1.6 ibídem, 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 en el artículo 2.2.13.1.122 "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.

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública adopto una nueva Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos en las entidades de la administración pública, que se desarrollan a través del acuerdo de gestión y que contienen las fases de concertación, la formalización, el seguimiento y evaluación de los compromisos del gerente público, la cual puso a consideración de las entidades mediante Circular Externa 100-001-2017 del 11 de enero de 2017, la

“Por la cual se adopta la metodología para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos del Centro Nacional de Memoria Histórica”

Función Pública expidió la Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos.

Que se hace necesario reglamentar las etapas del acuerdo de gestión, conforme a la Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del Centro Nacional de Memoria Histórica.

Que en mérito de lo expuesto, este Despacho,

RESUELVE:

CAPITULO I GENERALIDADES

ARTÍCULO PRIMERO. IMPLEMENTACIÓN. Implementar en el Centro Nacional de Memoria Histórica - CNMH, la Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos, que hace parte la Circular Externa 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 CNMH 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 SEGUNDO. El Sistema de Evaluación de la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos se aplicará a los siguientes gerentes públicos del CNMH:

- a) DIRECTOR TÉCNICO DE LA DIRECCIÓN PARA LA CONSTRUCCIÓN DE LA MEMORIA HISTÓRICA
- b) DIRECTOR TÉCNICO DE LA DIRECCIÓN DE ARCHIVO DE LOS DERECHOS HUMANOS_12
- c) DIRECTOR TÉCNICO DE LA DIRECCIÓN DE MUSEO DE MEMORIA HISTÓRICA
- d) DIRECTOR TÉCNICO DE LA DIRECCIÓN DE ACUERDOS DE LA VERDAD
- e) DIRECTOR DE LA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

ARTÍCULO TERCERO. La gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del CNMH contemplados en el artículo 2 de la presente resolución.

- **Compromisos gerenciales:** Comprenden los resultados a ser medidos, cuantificados y verificados que adelantará el gerente público para el cumplimiento efectivo de los objetivos del CNMH.
- **Valoración de las competencias comunes y directivas:** El Gerente Publico es valorado de acuerdo con las competencias comunes y directivas 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 CUARTO. El 100% de la Evaluación del Acuerdo de Gestión se distribuirá de la siguiente forma: ochenta por ciento (80%) que corresponde a los compromisos gerenciales, el cual tendrá

“Por la cual se adopta la metodología para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos del Centro Nacional de Memoria Histórica”

seguimientos semestrales y al final de la vigencia, la sumatoria arrojará el resultado para la evaluación. El veinte por ciento (20%) restante corresponde a la valoración de las competencias comunes y directivas. EL seguimiento se realizara 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 | DE | Desempeño Sobresaliente | Desempeño Satisfactorio | Desempeño Suficiente |
|---------------------|----|-------------------------|-------------------------|----------------------|
| ACUERDOS DE GESTIÓN | | 101% a 105% | 90% a 100% | 76% a 89% |

Para los Gerentes Públicos que concierten el cinco (5%) adicional en su gestión, el superior jerárquico determinará los incentivos no pecuniarios a los que podrá acceder.

ARTÍCULO QUINTO. El Grupo de Planeación divulgará al interior del CNMH, el Plan Nacional de Desarrollo, El Plan estratégico Sectorial, Institucional y el Plan de Acción Anual, los cuales servirán de insumo para la fijación y evaluación de los compromisos gerenciales. También colaborará en la definición de los indicadores a través de los cuales se valorara el desempeño de los Gerentes públicos.

ARTÍCULO SEXTO. El Profesional Especializado de Talento Humano liderará las acciones necesarias para la implementación del sistema de evaluación de la gestión del rendimiento de los gerentes públicos del CNMH, para lo cual divulgará el sistema, coordinará la capacitación de los evaluadores y evaluados, supervisará que el proceso se cumpla de acuerdo con los criterios legales y las directrices contenidas en el ordenamiento jurídico.

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

CAPITULO 2

COMPROMISOS GERENCIALES

ARTÍCULO SÉPTIMO. ETAPA DE CONCERTACIÓN. Corresponde a la etapa en la que se establecen los 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, Institucional y el Plan de Acción Anual.

Deberá realizarse en forma anual, a más tardar el 28 de febrero de cada año, pudiendo existir períodos inferiores dependiendo de las fechas de vinculación del respectivo 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 de 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. Los soportes que acompañan la ejecución

“Por la cual se adopta la metodología para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos del Centro Nacional de Memoria Histórica”

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 periodos 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 realizara con base en los siguientes parámetros:

| ETAPA DE CONCERTACIÓN | *peso ponderado por 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

ETAPA DE FORMALIZACIÓN. Corresponde a la etapa en la que se suscribe por escrito el Acuerdo de Gestión debe quedar siempre por escrito y se formaliza 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 no debe ser superior a cuatro meses. Una vez que se encuentre formalizado el acuerdo de gestión, debe remitirse el original a la Dirección Administrativa y Financiera – Talento Humano y copia del mismo a la Oficina de Control Interno.

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.

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 a Talento Humano, a la Oficina de Control Interno y al Grupo de Planeación el control semestral realizado.

El Gerente Público podrá interponer recurso de reposición dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación del respectivo seguimiento semestral o la evaluación final. Lo anterior de conformidad con lo establecido en el artículo 74 y 76 del código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo.

CAPITULO 3

“Por la cual se adopta la metodología para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos del Centro Nacional de Memoria Histórica”

VALORACIÓN DE COMPETENCIAS

ARTÍCULO OCTAVO. 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:

| 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 |

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%; subordinados, 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 NOVENO. 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 de área del gerente evaluado.

Este par identificado y seleccionado por el superior jerárquico con el acompañamiento del Director Administrativo y Financiero y la Profesional Especializada de Talento Humano.

Por otro lado, se entiende por subalterno cualquier servidor público de la planta de personal 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, Director Administrativo y Financiero y la Profesional Especializada de Talento Humano.

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

“Por la cual se adopta la metodología para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos del Centro Nacional de Memoria Histórica”

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 y los informes de gestión de evaluación de las dependencias del CNMH realizada por Control interno.

CAPÍTULO 4

CONSOLIDACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN

ARTÍCULO DÉCIMO. CONSOLIDACIÓN DE LA 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 adoptado por el CNMH de la Metodología para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos de la Función Pública.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. PLAN DE MEJORAMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN. De acuerdo con 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 del gerente público e identificará las áreas de mejora en términos de habilidades y comportamientos, lo cual facilitará la consecución de los objetivos. Se definirán los tres comportamientos principales que deben manifestarse a través de las evidencias requeridas, lo cual contribuirá a determinar las acciones de mejora a desarrollar por el evaluado por 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 DÉCIMO SEGUNDO. 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 en todo caso, se cumpla con las etapas, el avance de los compromisos, el registro de la información de la manera oportuna en los indicadores y portafolio de evidencias.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. 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.

“Por la cual se adopta la metodología para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos del Centro Nacional de Memoria Histórica”

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

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

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D. C., a los
EL DIRECTOR GENERAL,

16 ENE 2017


GONZALO SÁNCHEZ GÓMEZ

Proyectó: Tanya Muskus- Profesional especializado de Talento Humano
Revisó: Cesar Augusto Rincon Vicentes - Director Administrativo y Financiero (E)

