



La cultura
es de todos

Mincultura

CAPACITACIÓN SISTEMA DE EVALUACIÓN DE GERENCIA PÚBLICA

La Secretaria General y el Grupo de Gestión Humana extienden un saludo de bienvenida a este proceso de capacitación y agradecemos tener en cuenta las siguientes reglas:



Una vez ingrese registrarse en el acta de asistencia cuya dirección se encuentra en el chat de la reunión.



Mantener el micrófono cerrado y abrirlo únicamente cuando tenga el uso de la palabra.



En el espacio habilitado para preguntas solicitar el uso de la palabra utilizando el icono de levantar la mano, en caso de tener problemas de audio escribir la pregunta a través del chat de la reunión.



Iniciamos a las 9:00 a.m.





GESTIÓN DEL RENDIMIENTO - GERENCIA PÚBLICA

Contexto legal

Ley 909 de 2004

Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones

Título VIII

Principios de gerencia pública en la Administración

Decreto Ley 770 de 2005

Funciones y requisitos de los empleos del Orden Nacional

Decreto 1083 de 2015

Decreto único reglamentario del sector de la función pública

Título IV

Competencias

Título XIII

Gerencia pública

Decreto 2489 de 2006

Nomenclatura y clasificación de los empleos del Orden Nacional



Instrumentos DAFP



El servicio público
es de todos

Función
Pública

**Guía para la
Gestión de los Empleos
de Naturaleza Gerencial**

Versión 1. Octubre de 2015

Marzo 2020



El servicio público
es de todos

Función
Pública

**Guía metodológica para la
Gestión del Rendimiento de los
Gerentes Públicos**
Acuerdos de Gestión

Enero de 2017

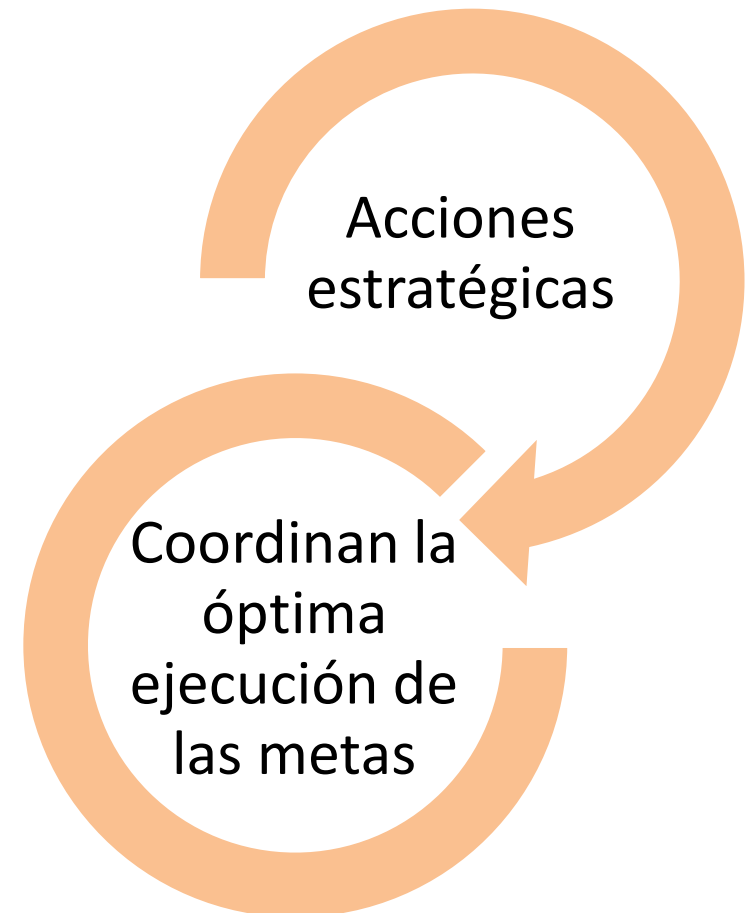
Enero de 2017

Ministerio de Cultura
Resolución 419 de 2017

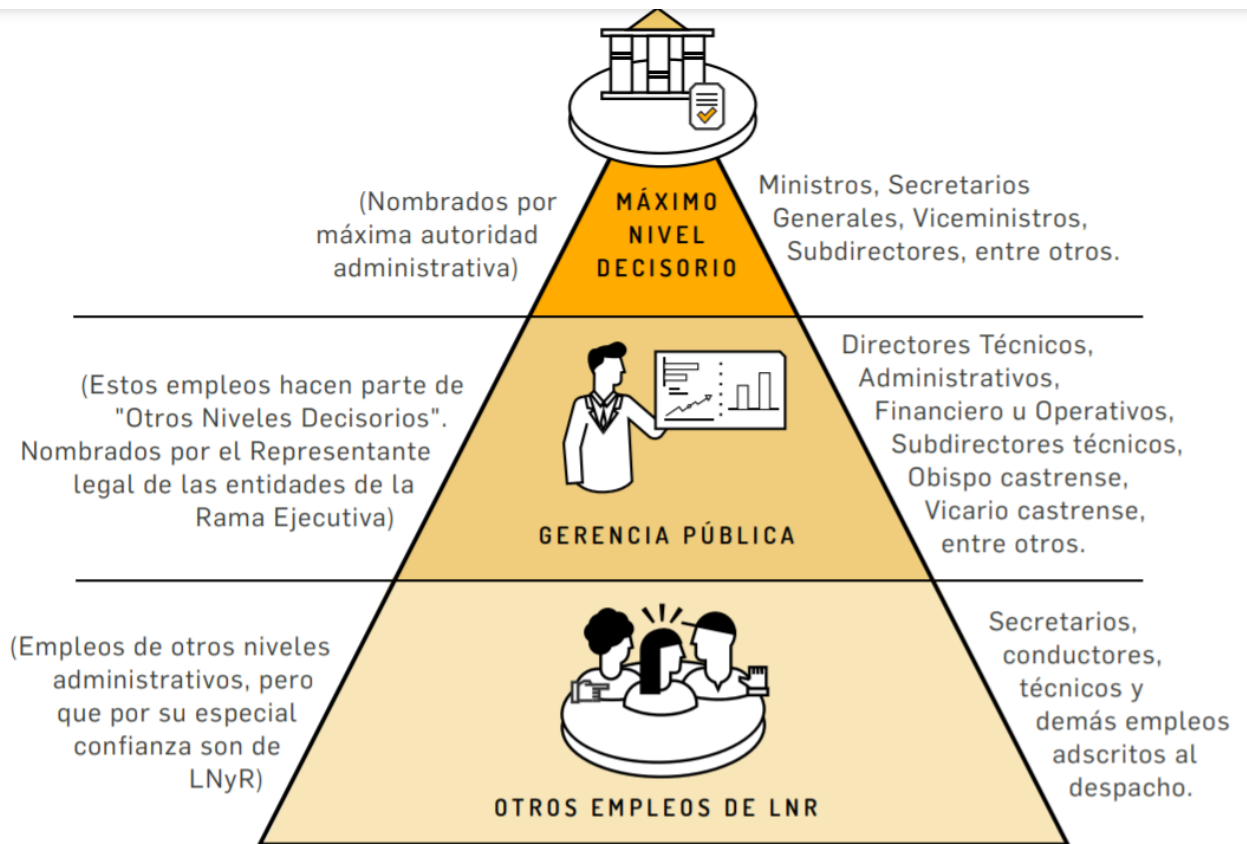
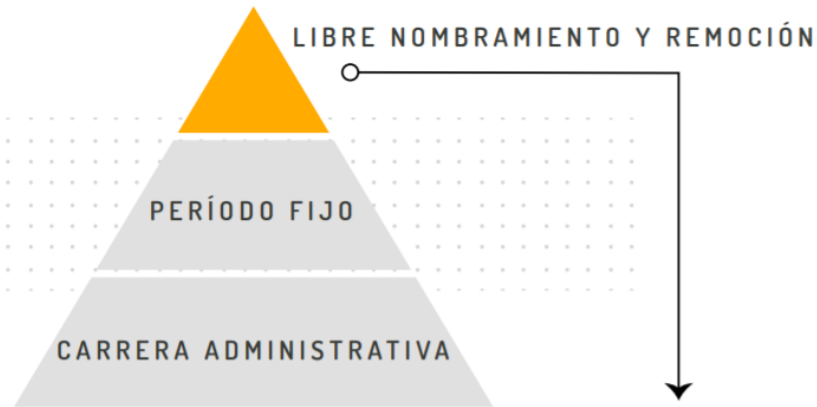
Definición

El artículo 47 de la Ley 909 de 2004 establece que los empleos de naturaleza gerencial son los que conllevan un ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial.

Altas capacidades técnicas y gerenciales



Empleos que lo conforman



RECUERDE QUE:

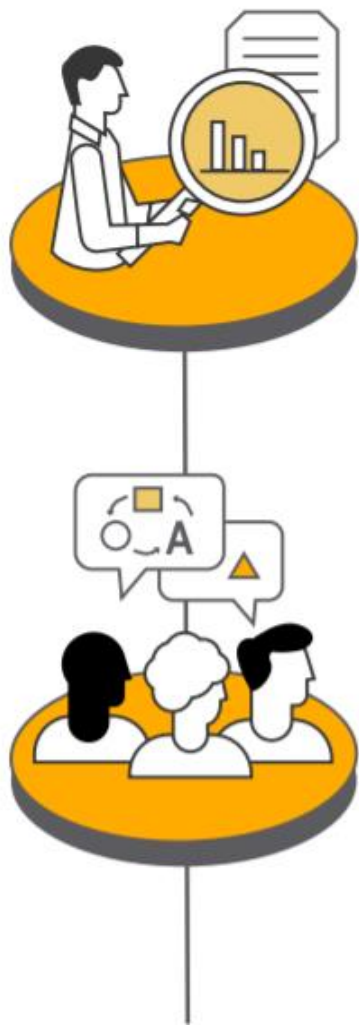
De acuerdo con la Ley 1474 de 2004, artículo 8, los jefes de control interno no son gerentes públicos,

Principios que rigen la Gerencia Pública



La cultura
es de todos

Mincultura



1. Los gerentes públicos están obligados a actuar con objetividad, transparencia y profesionalidad en el ejercicio de sus funciones.
2. Los gerentes públicos deben formular en coordinación con los jefes del organismo, las diferentes políticas públicas o las acciones estratégicas a cargo de la entidad y son responsables de su ejecución.

Principios que rigen la Gerencia Pública



La cultura
es de todos

Mincultura



3. Los gerentes públicos deben 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 deben formular con su equipo de trabajo, las políticas públicas o las acciones estratégicas a cargo de la entidad y serán responsables de su ejecución. El desempeño de los gerentes públicos deberá ser valorado de acuerdo con principios de eficacia y eficiencia.
5. Los gerentes públicos estarán sujetos a un sistema de evaluación de la gestión que se establecerá reglamentariamente, mediante el acuerdo de gestión.



Definición

La gestión del rendimiento es un componente que permite identificar y evaluar las fortalezas o aspectos por mejorar del gerente público, con el fin de incentivar la gestión eficiente y avanzar en las falencias identificadas.

Acuerdo de gestión

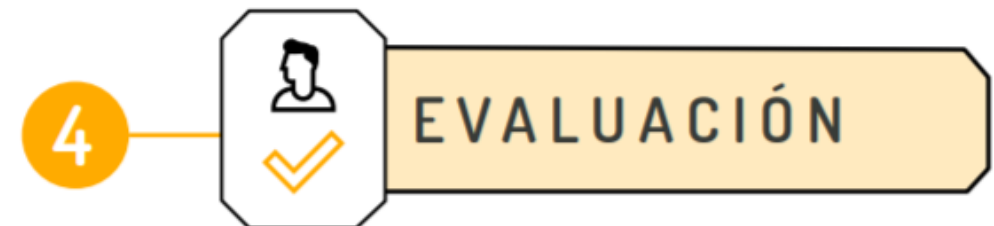
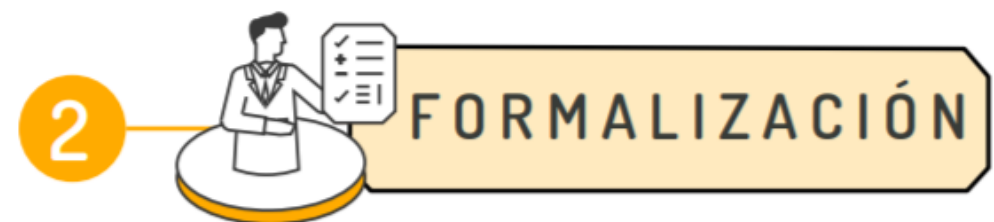
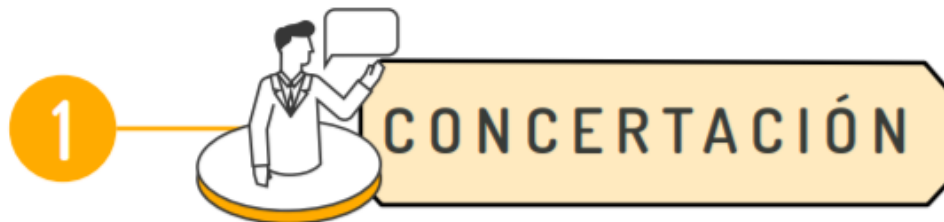


La cultura
es de todos

Mincultura

Instrumento en el cual se pactan, controlan y evalúan los compromisos entre el gerente y su superior jerárquico de acuerdo con el PND, el Plan Estratégico Sectorial, el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción Anual.

Fases del Acuerdo de Gestión



1 Fase de concertación



La cultura
es de todos

Mincultura

**Asegurar
el diálogo**

**Compromisos
gerenciales
mínimo 3 y
máximo 5**

**Compromisos
con pesos
ponderados de
no más de 40%,
no menos de
10%**

**Se establecen
compromisos
gerenciales**

- Plazo no mayor a 28 de febrero.
- Plazo no mayor a 4 meses.

Vigencia anual

**Compromisos
claros, medibles,
demostrables y
concretos**

**Socialización
de los
compromisos**

Articulación con los Colaboradores de los
equipos de trabajo

2 Fase de formalización



La cultura
es de todos

Mincultura

Siempre por
**escrito y
firmado**

Simultanea la
etapa de
concertación y
formalización

- Plazo no mayor a
4 meses.
- Plazo no mayor a
28 de febrero.

3 Fase de Seguimiento y retroalimentación



La cultura es de todos

Mincultura

La etapa debe coincidir con los **períodos del seguimiento institucional**

Seguimiento semestral

Se registra la evidencia del seguimiento

Frente a los resultados

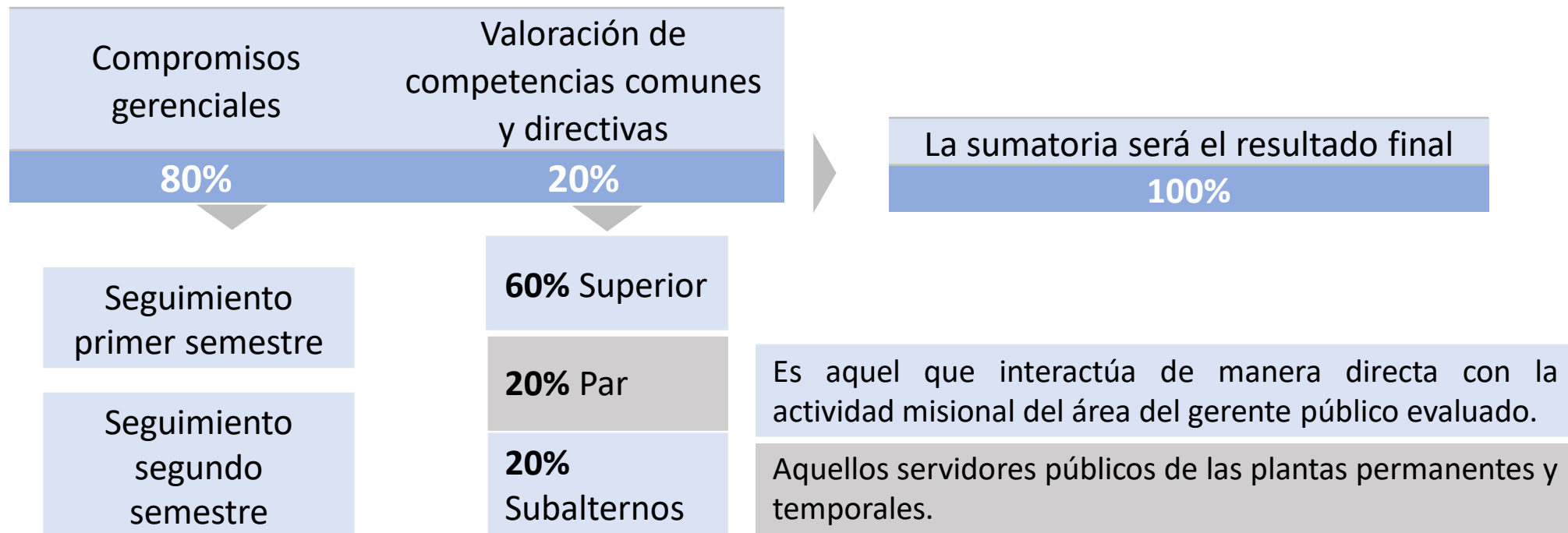
Relación con el desarrollo de las competencias

4 Fase de evaluación



La cultura es de todos

Mincultura



Rangos:

- a. Desempeño sobresaliente: de 101% a 105%
- b. Desempeño satisfactorio: de 90% a 100%
- c. Desempeño suficiente: de 76% a 89%

5% factor adicional: cumplimiento de más de lo esperado. **No hace parte** del cálculo para el **reconocimiento de la prima técnica.**

Calificación = 0 inferior al 75%: se establecerá un plan de mejoramiento por un período no mayor a 6 meses.

Calificación = 0 inferior al 50%: será potestad del superior jerárquico su permanencia.

4 Fase de evaluación



La cultura
es de todos

Mincultura

Competencias Comportamentales

1

Visión estratégica

2

Liderazgo efectivo

3

Planeación

4

Toma de decisiones

4 Fase de evaluación



La cultura
es de todos

Mincultura

Competencias Comportamentales

5 **Gestión del desarrollo de las personas**

6 **Pensamiento sistémico**

7 **Resolución de conflictos**

El superior jerárquico es el responsable de concertar, firmar, hacer seguimiento y evaluar los acuerdos de gestión según lo establecido en el artículo 2.2.13.1.11 del Decreto 1083 de 2015.

4 Fase de evaluación



La cultura
es de todos

Mincultura

Competencias Comportamentales

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

4 Fase de evaluación



La cultura
es de todos

Mincultura



Jefe Inmediato y Grupo de Gestión Humana

Firma y archivo de los acuerdos de gestión
Marzo 4



Grupo de Gestión Humana

Entrega evaluaciones al
superior
Febrero 28



Gerente Público

Acuerdo de gestión
Febrero 21 al 25

**Oficina
Asesora de
Planeación**



Grupo de Gestión Humana

Evaluación pares y
subalternos
Febrero 14 al 18

Preguntas frecuentes



La cultura
es de todos

Mincultura

¿Cuál es la fecha máxima para concertar y formalizar el acuerdo de gestión?

¿Concertar los factores adicionales es obligatorio?

¿Cuál es la vigencia de un acuerdo de gestión?

¿Aquél que esté en calidad de encargado en un empleo de gerencia pública también concertaría el acuerdo de gestión?

¿Quién debe evaluar el acuerdo de gestión?

¿Cada cuánto se hace seguimiento a los acuerdos de gestión?

¿La calificación insatisfactoria del acuerdo de gestión es causal del retiro de un gerente público?

¿Es posible concertar más de cinco (5) compromisos laborales?

Espacio de Preguntas



La cultura
es de todos

Mincultura