

NIT.899.999.055-4

RESOLUCIÓN NÚMERO

0000452

DE 2017

**28 FEB 2017**

"Por la cual se adoptan las GUÍAS PARA LA GESTIÓN DE EMPLEOS DE NATURALEZA GERENCIAL y METODOLÓGICA PARA LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO DE LOS GERENTES PÚBLICOS – Acuerdos de Gestión, para los Gerentes Públicos del Ministerio de Transporte."

EL MINISTRO DE TRANSPORTE

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial la conferidas por el numeral 6 del artículo 48 de la Ley 909 de 2004, artículo 2.2.13.1.12 del Decreto 1083 de 2015, y

CONSIDERANDO

Que el parágrafo del artículo 2.2.13.1.12 del Decreto 1083 de 2015, dispone:

*"Metodología para la elaboración, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión. El Departamento Administrativo de la Función Pública diseñará una, 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 numeral 6 del artículo 48 de la Ley 909 de 2004, establece:

*"6. Todos los puestos gerenciales estarán sujetos a un sistema de evaluación de la gestión que se establecerá reglamentariamente".*

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP diseño la GUÍA PARA LA GESTIÓN DE EMPLEOS DE NATURALEZA GERENCIAL, versión 1 octubre de 2015, la cual contiene los lineamientos para la adecuada gestión del talento humano gerencial en todos sus componentes: Planificación del empleo, organización del trabajo, gestión del empleo, gestión del rendimiento, gestión de la compensación y gestión del desarrollo de las relaciones humanas y sociales.

Que igualmente, adoptó la GUÍA METODOLÓGICA PARA LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO DE LOS GERENTES PÚBLICOS- Acuerdos de Gestión, que hace parte de la guía citada anteriormente, desarrolla la gestión del rendimiento, el cual es el componente estratégico para la planificación y evaluación de los empleos de naturaleza gerencial que permite identificar y evaluar las fortalezas o aspectos a mejorar del gerente público, con el fin de incentivar la gestión eficiente y/o capacitar para mejorar las deficiencias identificadas.

Que el mencionado Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP, expidió la Circular Externa No. 100-001-2017, en la cual señala la importancia de la concertación y evaluación de los Acuerdos de Gestión y la adopción de la Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos, estableciendo:

*"(...)*

*"Es fundamental que los superiores jerárquicos de los gerentes evalúen el acuerdo suscrito para la vigencia 2016 en un plazo no superior al primer trimestre del presente año. Dicha evaluación debe consolidar el cumplimiento de los compromisos y los resultados alcanzados mediante los indicadores y evidencias de la gestión establecida para tal fin aplicando la metodología vigente al momento de la concertación teniendo en cuenta los informes de las oficinas de planeación y de*

*[Handwritten signature]*

"Por la cual se adoptan las GUÍAS PARA LA GESTIÓN DE EMPLEOS DE NATURALEZA GERENCIAL y METODOLÓGICA PARA LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO DE LOS GERENTES PÚBLICOS – Acuerdos de Gestión, para los Gerentes Públicos del Ministerio de Transporte."

*control interno.*

*Para efectos de la concertación en la vigencia 2017, la Función Pública adoptó una nueva Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos (...)"*

Que con esta metodología se dispone que la evaluación de los gerentes públicos se realice a partir de los compromisos concertados entre el gerente y su superior jerárquico a través de los Acuerdos de Gestión, buscando aportar a la consecución de los objetivos fijados en el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico Sectorial, el Plan Estratégico Institucional y/o Plan de Acción Anual.

Que el Ministerio de Transporte no cuenta con la metodología propia para elaborar, hacer seguimiento y evaluar los Acuerdos de Gestión de los empleados públicos que ostentan la calidad de Gerentes Públicos.

Que por lo anteriormente señalado, se hace necesario adoptar las GUÍAS PARA LA GESTIÓN DE EMPLEOS DE NATURALEZA GERENCIAL y METODOLÓGICA PARA LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO DE LOS GERENTES PÚBLICOS – Acuerdos de Gestión, diseñadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP, para los empleados públicos que ostentan la calidad de Gerentes Públicos del Ministerio de Transporte.

En mérito de lo expuesto,

**RESUELVE**

**Artículo 1.-** Adoptar las GUÍAS PARA LA GESTIÓN DE EMPLEOS DE NATURALEZA GERENCIAL y METODOLÓGICA PARA LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO DE LOS GERENTES PÚBLICOS – Acuerdos de Gestión, diseñadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública para los empleados públicos que ostentan la calidad de Gerentes Públicos del Ministerio de Transporte y los formatos anexos, los cuales hacen parte integral de la presente resolución.

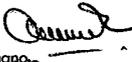
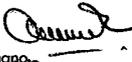
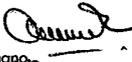
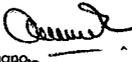
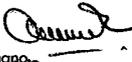
**Artículo 2.-** El presente acto administrativo entra en vigencia a partir de la fecha de su publicación.

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bogotá, D. C a los

**28 FEB 2017**

  
JORGE EDUARDO ROJAS GIRARDO  
Ministro de Transporte

Paula Andrea Sánchez - Secretaria General   
Amparo Lotero Zuluaga - Jefe Oficina Asesora de Jurídica (E)   
Libia Constanza Vargas Ulloa - Subdirectora del Talento Humano   
Rosadella Godoy Rincón - Coordinadora Grupo Capacitación y Bienestar   
Claudia Fabiola Montoya Campos - Coordinadora Grupo Conceptos y Apoyo Legal 

"Por la cual se adoptan las GUÍAS PARA LA GESTIÓN DE EMPLEOS DE NATURALEZA GERENCIAL y METODOLÓGICA PARA LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO DE LOS GERENTES PÚBLICOS – Acuerdos de Gestión, para los Gerentes Públicos del Ministerio de Transporte."

ANEXO: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES													
Concertación							Evaluación						
N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio- fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance			% Cumplimiento Resultado año	Evidencias		
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de indicador 1er Semestre	Observaciones del avance y oportunidad de mejora		% cumplimiento programado a 2° semestre	% Cumplimiento 2° Semestre	Descripción
1										0%	0%		
2										0%	0%		
3										0%	0%		
4										0%	0%		
5										0%	0%		
total						0%							

Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)

FECHA  
VICERCA

\_\_\_\_\_  
Firma del Secretario de Gestión

\_\_\_\_\_  
Firma del Secretario de Planeación

*Alonso*  
P. M.

"Por la cual se adoptan las GUÍAS PARA LA GESTIÓN DE EMPLEOS DE NATURALEZA GERENCIAL y METODOLÓGICA PARA LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO DE LOS GERENTES PÚBLICOS – Acuerdos de Gestión, para los Gerentes Públicos del Ministerio de Transporte."

## ANEXO 2: VALORACION DE COMPETENCIAS

## Criterios de valoración

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

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior 60%	Par 20%	Subalterno 20%			
1	Orientación a resultados	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas				0,0	
		Assume responsabilidad por sus resultados					
		Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.					
		Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta					
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
2	Orientación al ciudadano	Atiende y veora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general				0,0	
		Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.					
		Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.					
		Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.					
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
3	Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.				0,0	
		Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora.					
		Demuestra imparcialidad en sus decisiones.					
		Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables.					
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
4	Compromiso con la organización	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.				0,0	
		Antepona las necesidades de la organización a sus propias necesidades					
		Apoye a la organización en situaciones difíciles.					
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones					
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados				0,0	
		Fomenta la comunicación clara, directa y concreta					
		Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo.					
		Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.					
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
6	Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.				0,0	
		Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.					
		Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.					
		Busca soluciones a los problemas.					
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			

Olivero  
P27

"Por la cual se adoptan las GUÍAS PARA LA GESTIÓN DE EMPLEOS DE NATURALEZA GERENCIAL y METODOLÓGICA PARA LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO DE LOS GERENTES PÚBLICOS – Acuerdos de Gestión, para los Gerentes Públicos del Ministerio de Transporte."

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	valoracion de los servidores publicos [1-6]			Valoracion anterior	Valoracion actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60%	20%	20%			
7 Toma de Decisiones	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.				0,0		
	Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.						
	Decide bajo presión.						
	Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.						
	<b>Total Puntaje Evaluador</b>	0,0	0,0	0,0			
8 Dirección y Desarrollo de Personal	Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.				0,0		
	Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.						
	Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.						
	Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.						
	Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.						
	Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.						
	Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto						
<b>Total Puntaje Evaluador</b>	0,0	0,0	0,0				
	Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto						
<b>Total Puntaje Evaluador</b>	0,0	0,0	0,0				
9 Conocimiento del Entorno	Es consciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.				0,0		
	Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.						
	Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.						
	Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.						
	<b>Total</b>	0,0	0,0	0,0			

valoracion final 0,0 0%

FECHA	
VIGENCIA	

Firma del Gerente Público	Firma Superior Jerárquico
---------------------------	---------------------------

*Cespedes*  
PA

"Por la cual se adoptan las GUÍAS PARA LA GESTIÓN DE EMPLEOS DE NATURALEZA GERENCIAL Y METODOLÓGICA PARA LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO DE LOS GERENTES PÚBLICOS - Acuerdos de Gestión, para los Gerentes Públicos del Ministerio de Transporte."

Nombre del Gerente Público: \_\_\_\_\_  
Área en la que se desempeña: \_\_\_\_\_  
Fecha: \_\_\_\_\_

ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN	0%	0%
PONDERADO	80%	
CONCERTACION	5%	0%
VALORACION DE COMPETENCIAS	0,0	0%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		0%

CUMPLIMIENTO FINAL 0%

Firma del Supervisor Jerárquico

Firma del Gerente Publico.

FECHA: \_\_\_\_\_  
VIGENCIA: \_\_\_\_\_

*Quintanilla*  
13