

**Resolución No. 0143
07 de febrero de 2017**

“Por la cual se actualiza el Sistema de Evaluación de Acuerdos de Gestión de los Directivos de la Institución Universitaria ITSA”

El Rector de la Institución Universitaria ITSA, en uso de sus facultades legales y estatutarias, especialmente las conferidas por el literal d) del Artículo 42 del Estatuto General,

CONSIDERANDO:

Que el artículo 47 de la Ley 909 de 2004 establece como empleos de naturaleza gerencial, aquellos cargos que conlleven ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, diferentes de en el nivel nacional, aquellos cuya nominación dependa del Presidente de la República; y el nivel territorial, a los empleos de secretarios de despacho, de director, gerente; rector de Institución de Educación Superior distinta a los entes universitarios autónomos.

Que el artículo 48 de la precitada Ley, en los numerales 5º y 6º señala que “Los gerentes públicos están sujetos a la responsabilidad de la gestión, lo que significa que su desempeño será valorado de acuerdo con los principios de eficacia y eficiencia (...). Todos los puestos gerenciales estarán sujetos a un sistema de evaluación de la gestión que se establecerá reglamentariamente”.

Que el artículo 50 ibídem, determina que una vez nombrado el gerente público, de manera concertada con su superior jerárquico, determinará los objetivos a cumplir, y que el acuerdo de gestión concretará los compromisos adoptados por el gerente público con su superior y describirá los resultados esperados en términos de cantidad y calidad, identificando en dicho acuerdo los indicadores y los medios de verificación de estos indicadores.

Que el Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.13.1.8 establece que “Las Oficinas de Planeación deberán prestar el apoyo requerido en el proceso de concertación de los Acuerdos, suministrando la información definida en los respectivos planes operativos o de gestión anual de la entidad y los correspondientes objetivos o propósitos de cada dependencia. Así mismo, deberán colaborar en la definición de los indicadores a través de los cuales se valorará el desempeño de los gerentes. El jefe de recursos humanos o quien haga sus veces será el responsable de suministrar los instrumentos adoptados para la concertación y formalización de los acuerdos de gestión”.

Que a su vez, el artículo 2.2.13.1.9 ibídem, determina que: “En un plazo no mayor de cuatro (4) meses, contados a partir la fecha de la posesión en su cargo, el gerente público y su superior jerárquico concertarán y formalizarán el Acuerdo de Gestión, tiempo durante el cual desarrollará los aprendizajes y acercamientos necesarios para llegar a un acuerdo objetivo (...)”.



Resolución No. 0143
07 de febrero de 2017

“Por la cual se actualiza el Sistema de Evaluación de Acuerdos de Gestión de los Directivos de la Institución Universitaria ITSA”

Que mediante la Resolución No.0863 de 29 de junio de 2016 se aprueba y adoptó el sistema de evaluación de acuerdo de gestión de los directivos de la Institución Universitaria ITSA, bajo la “Guía Metodológica para la elaboración de un Acuerdo de Gestión” de octubre de 2012, elaborado por: el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP como referente para la realización de los Acuerdos de Gestión de la Institución Universitaria ITSA.

Que en enero de 2017, el departamento administrativo de la Función Pública, sustituye en su integridad la “Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del año 2012; por lo que la Institución Universitaria ITSA la adopta.

En virtud de lo anterior,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. Aprobar y adoptar los Acuerdos de Gestión y el Sistema de Evaluación de los Acuerdos de Gestión de los Directivos de la Institución Universitaria ITSA, que deberán sujetarse a la siguiente reglamentación:

I. ACUERDOS DE GESTIÓN

ARTÍCULO SEGUNDO. Definición de los Acuerdos de Gestión. Se entiende por Acuerdo de Gestión el establecimiento de una relación escrita y firmada entre el superior jerárquico y el respectivo gerente público, con el fin de establecer los compromisos y resultados frente a la visión, misión y objetivos del organismo; se pacta por un periodo determinado e incluye la definición de indicadores a través de los cuales se evalúa el mismo.

ARTÍCULO TERCERO. Objetivos de los Acuerdos de Gestión. Los principales objetivos que se persiguen mediante la aplicación de los Acuerdos de Gestión son:

- Orientar la actuación de las entidades hacia sus prioridades explícitas.
- Incentivar mejoras de eficiencia y eficacia.
- Promover el aprendizaje organizacional.
- Fortalecer y desarrollar la función directiva profesional en la Administración Pública.

II. CONCERTACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS ACUERDOS DE GESTIÓN

ARTÍCULO CUARTO. Mecanismos de Concertación y Evaluación. Se establecen como mecanismos para evaluar a los Directivos de la Institución Universitaria ITSA, las fases indicadas en la “Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos.” del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, las cuales son las siguientes:

1. Concertación



Resolución No. 0143
07 de febrero de 2017

“Por la cual se actualiza el Sistema de Evaluación de Acuerdos de Gestión de los Directivos de la Institución Universitaria ITSA”

2. Formalización
3. Seguimiento y retroalimentación
4. Evaluación de los compromisos del gerente público

PARÁGRAFO PRIMERO. Las áreas de Talento Humano, Secretaria General y de Planeación, son las encargadas de brindar toda la información necesaria para que el Directivo se familiarice con el contexto en el que va a desarrollar su función, identifique y dimensione los compromisos que debe atender y estructure su propuesta de gestión que entrará a ser objeto de concertación, en la fase siguiente.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Los compromisos institucionales que concertarán los Directivos, tendrán como base el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico Sectorial, el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción Anual y que deberán estar relacionados con los compromisos de cada gerente público, así como los cambios del entorno que el Rector considere importante incluir y que garanticen el buen funcionamiento de la Institución.

ARTÍCULO QUINTO. La concertación es la fase en la que el gerente público y el superior jerárquico efectúan un intercambio de expectativas personales y organizacionales, y establecen los compromisos a ejecutar de acuerdo con el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico Sectorial, el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción Anual (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.13.1.7).

PARÁGRAFO. El Acuerdo de Gestión se pactará para una vigencia anual, pero puede haber 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.

ARTÍCULO SEXTO. La formalización el plazo de la concertación y la formalización no debe ser mayor al 28 de febrero de cada año, para que coincida con la planeación institucional. 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, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 2.2.13.1.9 del Decreto 1083 de 2015.

ARTÍCULO SEPTIMO. Seguimiento y Retroalimentación 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. No obstante, en cualquier momento el superior jerárquico podrá realizar seguimiento y retroalimentación a dichos compromisos.

PARÁGRAFO PRIMERO. La retroalimentación que realiza el superior jerárquico a los avances alcanzados por el gerente público debe tener en cuenta a) **Frente a resultados:** cuál ha sido

Resolución No. 0143
07 de febrero de 2017

“Por la cual se actualiza el Sistema de Evaluación de Acuerdos de Gestión de los Directivos de la Institución Universitaria ITSA”

el avance, qué hace falta para llegar a la meta, re direccionar acciones, acudir a datos y hechos concretos y **b) La relación con el desarrollo de las competencias:** avances, reconocimientos y oportunidades de mejora.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Porcentaje de cumplimiento programado para ambos semestres, Se registra el porcentaje programado de cumplimiento de cada compromiso gerencial para cada periodo.

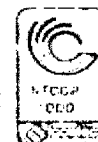
PARÁGRAFO TERCERO. Se verifica el avance de los compromisos e indicadores definidos en la etapa de concertación y se registra el resultado del indicador asociado al compromiso con corte al primer o segundo semestre del año. Este deberá expresarse en términos porcentuales reflejando lo ejecutado frente a lo programado durante este periodo.

ARTICULO OCTAVO. Evaluación, el superior jerárquico será el encargado de evaluar el cumplimiento de las metas, y de identificar los aspectos que debe mejorar el gerente público y de retroalimentar su labor. Adicionalmente, en esta evaluación, intervendrán los pares y los subalternos del gerente público. 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, o quien haga sus veces y las áreas de talento humano. se entiende por subalternos aquellos servidores públicos de las plantas permanente y temporal a cargo del gerente público evaluado.

PARÁGRAFO PRIMERO. Un aspecto importante al momento de la evaluación es comparar la coherencia de sus resultados con los de la evaluación institucional, evaluación del desempeño de los servidores públicos a cargo y los informes de auditorías.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El cien por ciento (100%) del total de la evaluación del Acuerdo de Gestión se distribuirá de la siguiente manera: ochenta por ciento (80%) que corresponde a los compromisos gerenciales, el cual tendrá 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, la cual se realizará una vez al final de cada vigencia. De este veinte por ciento (20%), el sesenta por ciento (60%) corresponde a la valoración de las competencias por parte del superior jerárquico; el veinte por ciento (20%) de un par y el veinte por ciento (20%) restante será el resultado del promedio de la valoración de los subalternos.

PARÁGRAFO TERCERO. De la sumatoria de los dos resultados (compromisos gerenciales y valoración de las competencias comunes y directivas), se obtendrá una calificación enmarcada dentro de los siguientes rangos:



[Handwritten signature]

Resolución No. 0143
07 de febrero de 2017
“Por la cual se actualiza el Sistema de Evaluación de Acuerdos de Gestión de los Directivos de la Institución Universitaria ITSA”

TIPO DE DESEMPEÑO	CALIFICACION
Desempeño sobresaliente:	de 101% a 105%
Desempeño satisfactorio:	de 90% a 100%
Desempeño suficiente:	del 76% al 89%

PARÁGRAFO CUARTO. Para los gerentes públicos que concierten y alcancen el cinco por ciento (5%) adicional en su gestión, el superior jerárquico determinará los incentivos a los que podrá acceder. En cualquier caso, este factor adicional no hará parte del cálculo para el reconocimiento de la prima técnica por evaluación del desempeño.

PARÁGRAFO QUINTO. Se establecerá 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%). Si el gerente público obtiene una calificación igual o inferior al cincuenta por ciento (50%), será potestad del superior jerárquico su permanencia, sin perjuicio de la discrecionalidad con la que cuenta el superior jerárquico de retirarlo.

PARÁGRAFO SEXTO. porcentaje de cumplimiento del año, se refiere al resultado final alcanzado, que se obtiene de la sumatoria entre el cumplimiento del primer y segundo semestre de acuerdo con lo concertado, así mismo el resultado Será el porcentaje de cumplimiento de los compromisos gerenciales del año de acuerdo con el peso ponderado que se asignó al compromiso institucional y las evidencias; Comprende 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.

ARTICULO NOVENO. Valoración de las competencias hace parte integral de la fase de evaluación y en esta etapa el gerente público 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. Con esto se busca, promover y mejorar las competencias individuales y grupales orientando los esfuerzos de los gerentes públicos hacia los objetivos y metas de la entidad.

Criterio de Evaluación	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 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

Resolución No. 0143
07 de febrero de 2017

“Por la cual se actualiza el Sistema de Evaluación de Acuerdos de Gestión de los Directivos de la Institución Universitaria ITSA”

Criterio de Evaluación	Puntaje
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.	1

PARÁGRAFO PRIMERO. Competencias y conductas asociadas Son las establecidas en el artículo 2.2.4.2 del Decreto 1083 de 2015. Valoración Anterior, Se registra la información de la última valoración disponible, resultado de la valoración de competencias de la vigencia anterior.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Valoración actual Este resultado 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. Este valor debe multiplicarse por el porcentaje previamente asignado a cada evaluador (superior jerárquico, 60%; par, 20%; subordinados, 20%).


PARÁGRAFO TERCERO. Valoración Final Es el resultado final de la valoración realizada por su superior jerárquico, el par y sus subalternos de las competencias comunes y directivas.

PARÁGRAFO CUARTO. Consolidado de la Evaluación del Acuerdo de Gestión En el Anexo 3 se consolidan los resultados obtenidos en los Anexos 1 y 2 de la presente guía, e incluye tanto la calificación del 80% que corresponde a los compromisos gerenciales, como el 20% que corresponde a la valoración de las competencias comunes y gerenciales.

ARTÍCULO DÉCIMO. Vigencia. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga la Resolución No.067 de 2012 y demás disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Soledad a los siete (7) días del mes de febrero de 2017.


EMILIO ARMANDO ZAPATA
Rector 