República de Colombia

Libertad y Orden

MINISTERIO DE MINAS Y ENERGIA

RESOLUCIÓN NÚMERO 4 0057 DE

(25 ENE 2017)

Por la cual se adopta la metodología para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del Ministerio de Minas y Energía

EL MINISTRO DE MINAS Y ENERGÍA

En uso de las facultades legales y en especial las dispuestas en 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 2.2.13.1.12 del Decreto 1083 de 2015 y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 208 de la Constitución Política de Colombia establece que los Ministros son los jefes de la administración en su respectiva dependencia y bajo la dirección del Presidente de la República les corresponde formular las políticas atinentes a su despacho, dirigir la actividad administrativa y ejecutar la ley.

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 demás disposiciones legales, dirigir las funciones de administración de personal conforme a las normas que rigen la materia.

Que el artículo 50 de la 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"*, establece que:

1. *Una vez nombrado el gerente público, de manera concertada con su superior jerárquico, determinará los objetivos a cumplir.*
2. *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. En el acuerdo de gestión se identificarán los indicadores y los medios de verificación de estos indicadores.*
3. *El acuerdo de gestión será evaluado por el superior jerárquico en el término máximo de tres (3) meses después de acabar el ejercicio, según el grado de cumplimiento de objetivos. La evaluación se hará por escrito y se dejará constancia del grado de cumplimiento de los objetivos.*
4. *El Departamento Administrativo de la Función Pública apoyará a las distintas autoridades de las respectivas entidades públicas para garantizar la implantación del sistema. A tal efecto, podrá diseñar las metodologías e instrumentos que considere oportunos.*

Parágrafo. Es deber de los Gerentes Públicos cumplir los acuerdos de gestión, sin que esto afecte la discrecionalidad para su retiro".

Que el artículo 2.2.13.1.12 del Decreto 1083 de 2015 determina que:

"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.

La función de evaluar será indelegable y se llevará a cabo dejando constancia escrita, en un plazo no mayor a tres meses contado a partir de la finalización de la vigencia del Acuerdo".

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP expidió la Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos en enero de 2017.

Que a través de la Guía el Departamento Administrativo de la Función Pública, estableció el nuevo Formato de Acuerdos de Gestión para Gerentes Públicos.

Que en virtud de todo lo anterior se hace necesario adoptar en el Ministerio de Minas y Energía el Sistema de Evaluación de la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

Artículo 1.- Adoptase la metodología para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del Ministerio de Minas y Energía de conformidad con los criterios y directrices señaladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública en los términos de la "*Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos*" de enero de 2017, o aquella que la modifique o sustituya.

Parágrafo. Harán parte del Sistema de Evaluación de la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos los formatos aprobados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y su aplicación se realizará en estricto cumplimiento del Capítulo 1 del Título 13 del Decreto 1083 de 2015 o aquel que lo modifique o sustituya.

Artículo 2.- El Sistema de Evaluación de la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos se aplicará a los siguientes Gerentes Públicos del Ministerio de Minas y Energía:

a) Director Técnico
b) Jefe de Oficina
c) Subdirector Administrativo y/o Financiero

Artículo 3.- La Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del Ministerio de Minas y Energía 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 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 4.- La oficina de Planeación y Gestión Internacional divulgará al interior del Ministerio el Plan Estratégico Sectorial, Institucional y el Plan de Acción Anual los cuales servirán como referente para la fijación y la evaluación de compromisos gerenciales.

Artículo 5.- La Subdirección 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 Minas y Energía, 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 lo anterior, la responsabilidad de la evaluación será imputable a los sujetos involucrados en el proceso, en los términos de la normatividad vigente sobre la materia.

Artículo 6.- La concertación y la formalización de la Gestión del Rendimiento se deberá realizar a más tardar el veintiocho (28) de febrero de cada vigencia, para que coincida con la planeación institucional.

Los gerentes públicos que se posesionen durante la vigencia, el plazo de la concertación y de la formalización no debe ser superior a cuatro (4) meses, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 2.2.13.1.9 del Decreto 1083 de 2015.

El Acuerdo de Gestión debe quedar siempre por escrito y se formaliza con la firma del superior jerárquico y el gerente público.

Artículo 7.- El portafolio de evidencias es la herramienta mediante la cual, el Evaluador y Evaluado, aportan evidencias sobre el cumplimiento de los compromisos gerenciales y comportamentales.

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.

Artículo 8.- 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 cada entidad.

Es preciso dejar registros del avance de los proyectos y las metas con sus respectivas evidencias, de modo que esta información sea útil al momento de realizar la evaluación anual.

Artículo 9.- Una vez finalizado el período de evaluación, los formatos constitutivos del proceso de evaluación del desempeño, deberán ser remitidos a la Subdirección de Talento Humano debidamente diligenciados y firmados por el Evaluado y Evaluador, con el fin que la Subdirección proceda a su respectivo archivo en la historia laboral del funcionario sujeto de evaluación y a su publicación en la página web de la entidad.

Artículo 10.- En el caso que, al momento de realizar el seguimiento trimestral al desempeño laboral del evaluado, se identifiquen aspectos a mejorar, será procedente suscribir un plan de mejoramiento basado en el seguimiento verificación de las evidencias, indagando las causas que permitan plantear acciones de mejoramiento para fortalecer y mejorar el desempeño del funcionario generando valor agregado a la entidad.

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.

Artículo 11.- En la evaluación de las competencias intervendrán un par y un subalterno del gerente público según lo dispuesto en la metodología del Departamento Administrativo 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 el Subdirector de Talento Humano.

Por otro lado, se entiende por subalterno cualquier servidor público de las planta permanente o temporal a cargo del gerente público evaluado, el cual será designado a través de oficio del comité conformado por el superior jerárquico, el Secretario General y el Subdirector 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 del desempeño de los servidores públicos a cargo y los informes de la evaluación de gestión de las dependencias del Ministerio de Minas y Energía realizada por la Oficina de Control Interno.

Artículo 12.- 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:

a. Desempeño sobresaliente: de 101% a 105%

b. Desempeño satisfactorio: de 90% a 100%

c. Desempeño suficiente: del 76% al 89%

Artículo 13.- En lo no previsto en la presente resolución se aplicará lo dispuesto en las normas y directrices que el Departamento Administrativo de la Función Pública reglamente sobre la materia.

Artículo 14.- La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE
Dado en Bogotá D.C. a los 25 ENE 2017

GERMAN ARCE ZAPATA
Ministro de Minas y Energía

Elaboró: Julián F. Aguilar Arboleda / Nicolás Romero Sáenz
Reviso: Katy M. Toledo Mena / Germán E. Quintero Rojas.
Aprobó: Germán Arce Zapata.