

112-01-02

003

RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA N° DE 2019  
( 26 FEB 2019 )

**POR LA CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA DE EVALUACION DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN DEL NIVEL DIRECTIVO DE LA CONTRALORÍA DEPARTAMENTAL DEL VALLE DEL CAUCA**

**LA CONTRALORA DEPARTAMENTAL DEL VALLE DEL CAUCA (e)**, en uso de sus facultades Constitucionales, Legales y Reglamentarias, y en especial la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, demás normas concordantes, y,

**CONSIDERANDO:**

Que la Ley 909 de 2004 en su artículo 47, hace referencia al grupo de empleos de naturaleza gerencial que conllevan ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la rama ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, los cuales son de libre nombramiento y remoción y comprende todos los empleos del nivel directivo de las entidades y organismos a los cuales se les aplica esta Ley y que son empleos con responsabilidad por la gestión y por un conjunto de funciones cuyo ejercicio y resultados son posibles de ser medidos y evaluados.

Que estos cargos son ocupados por servidores públicos con altas capacidades técnicas y gerenciales, que dirigen las acciones estratégicas y coordinan la óptima ejecución de las metas, permitiendo el cumplimiento del Plan Estratégico de cada entidad.

Que el numeral 5° del artículo 48 de la Ley 909 de 2004 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 y el otorgamiento de incentivos dependerá de los resultados conseguidos en el ejercicio de sus funciones.

Que el Decreto 1083 de 2015 en su artículo 2.2.13.1.7 establece que el Acuerdo de Gestión debe ser producto de un proceso concertado entre el superior jerárquico y cada gerente público, entendiendo la concertación como un espacio de intercambio de expectativas personales y organizacionales, sin que se vea afectada la facultad que tiene el nominador para decidir.

Que la Función Pública puso a disposición de las entidades la Guía para la Gestión de Empleos de Naturaleza Gerencial, la cual contiene los lineamientos para la adecuada gestión del talento humano gerencial en todos sus componentes, incluido la evaluación del rendimiento, como componente estratégico para la planificación y evaluación, la cual que permite identificar y evaluar las fortalezas o aspectos a mejorar.

Que la evaluación de los gerentes públicos se realiza a partir de los compromisos concertados entre éste y su superior jerárquico a través de los Acuerdos de Gestión, buscando aportar a la consecución de los objetivos fijados en el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción Anual.

Que de conformidad con la Guía Metodológica para Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos proferida en enero de 2017 por el Departamento Administrativo de la Función Pública, las disposiciones en materia de Gerencia

112-01-02

003

RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA N° DE 2019

( 26 FEB 2019 )

**POR LA CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA DE EVALUACION DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN DEL NIVEL DIRECTIVO DE LA CONTRALORÍA DEPARTAMENTAL DEL VALLE DEL CAUCA**

Pública les serán aplicables a las Contralorías Territoriales mientras se expidan las normas de carrera para el personal.

Que la gestión del rendimiento es un componente que permite identificar 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, la cual se realiza a partir de los resultados de los compromisos concertados en el Acuerdo de Gestión, que es el instrumento en el cual se pactan, controlan y evalúan los compromisos entre el gerente y su superior jerárquico de acuerdo con el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción Anual.

Que se hace necesario adoptar un sistema de evaluación para los funcionarios de libre nombramiento y remoción del nivel directivo de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca, como instrumento a través del cual se pacten, controlen y evalúen los compromisos entre estos servidores públicos y su superior jerárquico, de acuerdo con el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción Anual, para el logro de los objetivos estratégicos y metas institucionales, así como incentivar y mejorar su desempeño y el del personal a su cargo.

Que en mérito de lo anterior,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Adoptar el sistema de evaluación para los servidores públicos de libre nombramiento y remoción del nivel directivo de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca, en el cual se definen y establecen las etapas que componen los Acuerdos de Gestión, como son la concertación, la formalización, el seguimiento y la retroalimentación y evaluación de los compromisos.

**ARTÍCULO SEGUNDO: OBJETIVOS.** El Sistema de Evaluación de los empleos de libre nombramiento y remoción del nivel directivo de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca tiene los siguientes objetivos:

1. Focalizar los compromisos gerenciales hacia el logro de los principales objetivos estratégicos, las metas institucionales y a la obtención de resultados.
2. Promover y mejorar las competencias individuales y grupales mediante su valoración cuantitativa, a través de la calificación por parte del superior, de un par y de los subalternos cuya naturaleza del cargo sea de libre nombramiento y remoción, incentivando el nivel sobresaliente en su rendimiento del servidor público de libre nombramiento y remoción del nivel directivo.
3. Fortalecer la etapa de seguimiento y retroalimentación, lo cual contribuirá al cumplimiento de las metas institucionales y a la efectiva alineación de los compromisos del servidor público de libre nombramiento y remoción.

112-01-02

FE-003

RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA N°

DE 2019

( 26 FEB 2019 )

**POR LA CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA DE EVALUACION DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN DEL NIVEL DIRECTIVO DE LA CONTRALORÍA DEPARTAMENTAL DEL VALLE DEL CAUCA**

del nivel directivo con los de su equipo de trabajo.

4. Articular las etapas de planeación institucional con las fases de concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión.

**ARTÍCULO TERCERO: RESPONSABLES DEL SISTEMA.** Son responsables del sistema de evaluación de los empleos de libre nombramiento y remoción del nivel directivo de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca:

1. **El Evaluado:** Corresponde a todos los servidores públicos de libre nombramiento y remoción del nivel directivo de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca.
2. **El Evaluador o superior jerárquico:** Es el responsable de concertar y firmar, hacer seguimiento y evaluar los Acuerdos de Gestión.
3. **La Oficina Asesora de Planeación:** Es la responsable de garantizar que los Acuerdos de Gestión estén alineados al Plan de Acción Anual de las diferentes dependencias de la Entidad, por lo cual deben suministrar los documentos en los que se encuentre dicha información, así mismo, deben orientar en el diseño de los indicadores de gestión mediante los cuales se realizará el seguimiento y la evaluación de los Acuerdos pactados.
4. **La Oficina de Control Interno:** Es la responsable de suministrar los informes de auditorías internas, externas, planes de mejoramiento institucional y los demás informes de seguimiento y control que realice.
5. **Dirección Administrativa de Gestión Humana y Financiera:** Es la responsable de suministrar los instrumentos adoptados para la concertación y formalización de los Acuerdos de Gestión.
6. **Secretaría General:** Es la responsable de establecer los compromisos gerenciales de los servidores públicos de libre nombramiento y remoción cuyo superior jerárquico sea el Contralor Departamental. Así mismo, será responsable de, identificar, seleccionar y evaluar al servidor público de libre nombramiento y remoción con un par del evaluado que interactúa de manera directa con el proceso de la dependencia a la cual pertenece el evaluado o en su defecto con quien ejerza el cargo de Jefe de la Oficina de Control Interno; y con un subalterno en los casos a que haya lugar.

**ARTÍCULO CUARTO: ETAPAS.** El Sistema de Evaluación de los empleos de libre nombramiento y remoción del nivel directivo de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca está compuesto por las siguientes etapas: concertación, formalización, seguimiento y retroalimentación y, evaluación de los compromisos.

**Eta****pa 1: Concertación.** Es la fase en la que servidor público de libre nombramiento y remoción del nivel directivo y su superior jerárquico efectúan un intercambio de expectativas personales y organizacionales, y establecen los compromisos a ejecutar de acuerdo con el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción Anual.

112-01-02

003

**RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA N°** **DE 2019**  
( **26 FEB 2019** )

**POR LA CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA DE EVALUACION DE LOS SERVIDORES  
PÚBLICOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN DEL NIVEL DIRECTIVO DE LA  
CONTRALORÍA DEPARTAMENTAL DEL VALLE DEL CAUCA**

Los compromisos laborales deben ser claros, medibles, demostrables y concretos.

En el Acuerdo se deben plasmar las competencias comportamentales establecidas para el nivel directivo en el Manual de Funciones y Competencias para los empleos del nivel directivo de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca.

La concertación se presenta en el Anexo N°1 de la presente Resolución (Concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos) El alcance de los conceptos utilizados en el instrumento de concertación es el siguiente:

- a. **Objetivos Estratégicos:** Son los definidos en la planeación institucional en concordancia con lo establecido en el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción Anual y que deberán estar relacionados con los compromisos de cada servidor público de libre nombramiento y remoción del nivel directivo.
- b. **Compromisos:** Comprenden los resultados a ser medidos, cuantificados y verificados que adelantará el servidor público de libre nombramiento y remoción del nivel directivo para el cumplimiento efectivo de los objetivos de la Entidad. Los compromisos acordados en el ejercicio de la concertación deben ser mínimo tres (3) y máximo cinco (5).
- c. **Indicador:** Es la representación cuantitativa en número o porcentaje que debe ser verificable objetivamente y mediante el cual se determina el cumplimiento de los compromisos acordados.
- d. **Fecha inicio – fin:** Corresponde al lapso de ejecución del compromiso concertado en el cual deberán adelantarse las acciones necesarias para su cumplimiento.
- e. **Actividades:** Corresponden a las principales acciones definidas por el servidor público de libre nombramiento y remoción del nivel directivo que harán posible el logro de los compromisos y que generan las evidencias que permitan el seguimiento a la gestión. Estas no deberán ser menos de tres (3) ni más de cinco (5) por cada compromiso.
- f. **Peso ponderado:** Corresponde al porcentaje de cada compromiso concertado con el superior jerárquico, en función de las metas de la Entidad. La asignación del peso porcentual por cada compromiso no podrá ser mayor de cuarenta por ciento (40%) ni menor a diez por ciento (10%), obteniendo en la sumatoria del porcentaje de todos los compromisos un máximo de ciento cinco por ciento (105%). El 5% de factor adicional se otorga por el cumplimiento de más de lo esperado, y será acordado entre el

112-01-02

003

RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA N° DE 2019  
( 26 FEB 2019 )

**POR LA CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA DE EVALUACION DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN DEL NIVEL DIRECTIVO DE LA CONTRALORÍA DEPARTAMENTAL DEL VALLE DEL CAUCA**

servidor público de libre nombramiento y remoción del nivel directivo y su superior jerárquico. En cualquier caso se debe concertar como mínimo el cumplimiento del 100% de sus compromisos.

Para la definición de los porcentajes se debe tener en cuenta la importancia estratégica de cada meta y compromiso concertado, otorgando así mayor ponderación a los compromisos que atiendan metas y/o resultados de mayor impacto para el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

**Etapas 2: Formalización.** La formalización debe hacerse de forma simultánea con la etapa de concertación, a fin de lograr una óptima sincronización con la entrada en vigencia del Acuerdo de Gestión. El Acuerdo de Gestión debe quedar siempre por escrito y se formaliza con la firma del superior jerárquico y el servidor público de libre nombramiento y remoción del nivel directivo, plasmados en el Anexo 1 de la presente Resolución.

**Etapas 3: Seguimiento y retroalimentación.** En esta etapa se adelantan seguimientos semestrales entre el servidor público de libre nombramiento y remoción del nivel directivo y su superior jerárquico 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. Como producto de esta fase, se registra el avance de la gestión con sus respectivas evidencias, a fin de que sea útil al momento de realizar la evaluación final.

El plazo de la concertación y la formalización no debe ser mayor al 28 de febrero de cada año, para que coincida con la evaluación del desempeño de los funcionarios de carrera administrativa y los provisionales. Para los servidores públicos de libre nombramiento y remoción del nivel directivo que se posesionen durante la vigencia, la concertación y de la formalización de los compromisos debe realizarse a más tardar dentro de los dos (2) meses siguientes a la fecha de posesión.

Esta fase debe coincidir con los períodos de seguimiento a los Planes de Acción y al Plan Estratégico que establezca la Oficina Asesora de Planeación, lo que permitirá a su vez, darle mayor coherencia a los sistemas de evaluación y control de la Entidad.

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

La retroalimentación que realiza el superior jerárquico a los avances alcanzados por el servidor público de libre nombramiento y remoción del nivel directivo debe tener en cuenta lo siguiente:

- Frente a resultados: cuál ha sido el avance, qué hace falta para llegar a la

112-01-02

000003

RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA N° DE 2019  
( 26 FEB 2019 )

**POR LA CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA DE EVALUACION DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN DEL NIVEL DIRECTIVO DE LA CONTRALORÍA DEPARTAMENTAL DEL VALLE DEL CAUCA**

meta, redireccionar acciones, acudir a datos y hechos concretos.

- En relación con el desarrollo de las competencias: avances, reconocimientos y oportunidades de mejora.

El seguimiento y retroalimentación se efectúa en el Anexo 1 de la presente Resolución, de la siguiente manera:

- a. Porcentaje de cumplimiento programado para el primer semestre: Se registra el porcentaje programado de cumplimiento de cada compromiso para este periodo.
- b. Porcentaje de cumplimiento de indicador primer semestre: 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 semestre del año. Este deberá expresarse en términos porcentuales reflejando lo ejecutado frente a lo programado durante este periodo.
- c. Observaciones del avance y oportunidad de mejora: Se registran los aspectos de mejora para el cumplimiento de los compromisos concertados que se encuentren retrasados conforme a lo programado.
- d. Porcentaje de cumplimiento programado para el segundo semestre: Se registra el porcentaje programado de cumplimiento de cada compromiso gerencial durante este periodo.
- d. Porcentaje de cumplimiento de indicador segundo semestre: 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 segundo semestre del año (no acumulado). Este deberá expresarse en términos porcentuales reflejando lo ejecutado frente a lo programado durante este periodo.

El Acuerdo de Gestión debe ser evaluado por el superior jerárquico a más tardar dentro del mes siguiente al finalizar la vigencia, de conformidad con el grado de cumplimiento de los resultados alcanzados por el servidor público de libre nombramiento y remoción del nivel directivo, con base en los indicadores determinados. Lo anterior de acuerdo con lo establecido en el numeral 3° del artículo 50 de la Ley 909 de 2004.

**Etapas 4: Evaluación.** El superior jerárquico o a quien se haya entregado la responsabilidad como tal de acuerdo con esta Resolución, será el encargado de evaluar el cumplimiento de las metas, y de identificar los aspectos que debe mejorar el servidor público de libre nombramiento y remoción del nivel directivo y de retroalimentar su labor. Adicionalmente, en esta evaluación, respecto de la valoración de las competencias plasmadas en el Anexo 2 de la presente Resolución intervendrán los pares y los subalternos cuya naturaleza sea de libre

112-01-02

5 0 0 3

RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA N° DE 2019

( 26 FEB 2019 )

**POR LA CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA DE EVALUACION DE LOS SERVIDORES  
PÚBLICOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN DEL NIVEL DIRECTIVO DE LA  
CONTRALORÍA DEPARTAMENTAL DEL VALLE DEL CAUCA**

nombramiento y remoción.

Se entiende como par un servidor público de libre nombramiento y remoción del nivel directivo que interactúa de manera directa con el proceso de la dependencia del servidor público de libre nombramiento y remoción del nivel directivo evaluado. Este par será identificado y seleccionado por el superior jerárquico con el acompañamiento del Secretario General de la Entidad y el Director Administrativo de Gestión Humana y Financiera.

Los subalternos son aquellos servidores públicos de la planta global de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca cuya naturaleza del cargo es de libre nombramiento y remoción y que dependen jerárquicamente del servidor público de libre nombramiento y remoción del nivel directivo evaluado.

Los resultados de este proceso serán insumo para identificar necesidades de capacitación y formación en las competencias comportamentales del nivel directivo, referidas en el Manual de Funciones y Competencias de la Entidad.

Al momento de la evaluación se debe comparar la coherencia de sus resultados con los de la evaluación institucional, evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos a cargo y los informes de auditorías.

El cien por ciento (100%) del total de la evaluación del Acuerdo de Gestión se distribuirá de la siguiente manera:

- El 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 del nivel directivo, 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.

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

Rango	Calificación
Desempeño sobresaliente	de 101% a 105%
Desempeño satisfactorio	de 90% a 100%
Desempeño suficiente	de 76% a 89%

Para el servidor público de libre nombramiento y remoción del nivel directivo que concierte (5%) adicional en su gestión, el Comité de Estímulos e Incentivos determinarán los incentivos a los que podrá acceder.

112-01-02

RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA N° 003 DE 2019  
( 26 FEB 2019 )

**POR LA CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA DE EVALUACION DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN DEL NIVEL DIRECTIVO DE LA CONTRALORÍA DEPARTAMENTAL DEL VALLE DEL CAUCA**

Los resultados de la evaluación serán un insumo importante para la identificación de necesidades de capacitación de los servidores públicos de libre nombramiento y remoción del nivel directivo, por lo cual se deberán tener en cuenta para el diseño del Plan Institucional de Formación y Capacitación, con el fin de facilitar la mejora continua de competencias del nivel directivo.

Los servidores públicos de libre nombramiento y remoción del nivel directivo son beneficiarios, al igual que los empleados de carrera, de todos los programas del Plan de Bienestar e Incentivos, por lo cual deben promover y participar en las diferentes acciones que se realicen en la Entidad para el mejoramiento del clima laboral.

El resultado sobresaliente de los Acuerdos de Gestión es el requisito que permitirá postular a los servidores públicos de libre nombramiento y remoción del nivel directivo para el otorgamiento de estímulos e incentivos.

Si el servidor público de libre nombramiento y remoción del nivel directivo obtiene una calificación igual o inferior al setenta y cinco por ciento (75%), será potestad del Contralor Departamental su permanencia en la Entidad, sin perjuicio de la discrecionalidad con la que cuenta para retirarlo.

Para llevar a cabo el ejercicio de evaluación se dispone del Anexo 1: Concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos (que corresponde al 80% de la evaluación), cuyo alcance es el siguiente:

- a. 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.
- b. Resultado: Será el porcentaje de cumplimiento de los compromisos del año de acuerdo con el peso ponderado que se asignó al objetivo estratégico en el Plan Estratégico Institucional.
- c. Evidencias: Comprende los soportes que acompañan la ejecución de los compromisos y que pueden encontrarse de forma física y/o virtual. Para ello se deberá hacer una breve descripción del producto o actividad indicada como evidencia, así como la ubicación de la misma ya sea en medios físicos o electrónicos.
- d. Valoración de las competencias: Hace parte integral de la fase de evaluación y en esta etapa el servidor público de libre nombramiento y remoción del nivel directivo es valorado de acuerdo con las competencias del nivel directivo requeridas para el desempeño de su rol, conforme con lo establecido en el Manual de Funciones y Competencias de la Entidad. Con esto se busca, promover y mejorar las competencias individuales y grupales orientando los esfuerzos de los servidores públicos de libre



- e. Competencias y conductas asociadas: Son las establecidas en el Manual de Funciones y Competencias.
- f. Valoración anterior: Se registra la información de la última evaluación disponible, resultado de la valoración de competencias de la vigencia anterior. En caso de no contar con información se deja en blanco la casilla en mención. Esta permitirá tener una referencia del desarrollo de las competencias del servidor público de libre nombramiento y remoción del nivel directivo
- g. 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%).
- h. Valoración final: Es el resultado final de la valoración realizada por su superior jerárquico, el par y sus subalternos de las competencias del nivel directivo.

La evaluación debe realizarse antes de que se surtan las evaluaciones del desempeño de los servidores públicos de carrera, los provisionales y

112-01-02

003

RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA N° DE 2019  
( 26 FEB 2019 )

**POR LA CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA DE EVALUACION DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN DEL NIVEL DIRECTIVO DE LA CONTRALORÍA DEPARTAMENTAL DEL VALLE DEL CAUCA**

temporales a cargo del servidor público de libre nombramiento y remoción del nivel directivo para que sirva de referente de las mismas.

El seguimiento deberá realizarse de acuerdo con los parámetros que establezca la Oficina Asesora de Planeación para la planeación institucional.

Para los servidores públicos que se encuentren en encargo de un empleo de libre nombramiento y remoción en situación de vacancia definitiva, el encargado no debe concertar Acuerdo de Gestión porque esta situación administrativa no puede superar los tres (3) meses, vencidos los cuales el empleo debe ser provisto en forma definitiva.

Si se trata de un encargo en situación de vacancia temporal el encargado si debe suscribir Acuerdo de Gestión con su superior jerárquico, siempre y cuando dicha vacancia supere cuatro (4) meses.

**PARÁGRAFO:** Para la evaluación del actual período se aplicarán las disposiciones contenidas en esta Resolución Reglamentaria, adecuando lo pertinente para garantizar sus efectos retroactivos, de manera que la concertación de los compromisos y la evaluación se constituyan para el total del periodo 01-02-2019 al 31-01-2020.

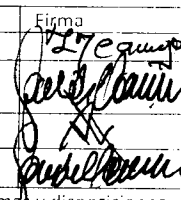
**ARTICULO SEXTO: ANEXOS.** Adóptense los Anexos 1, 2 y 3 como los instrumentos del Sistema de Evaluación de los servidores públicos de libre nombramiento y remoción del nivel directivo de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca, los cuales hacen parte integrante de la presente Resolución.

**ARTICULO SÉPTIMO:** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Santiago de Cali, a los 26 (26) días del mes de FEB 2019 de dos mil diecinueve (2019).

  
**DIANA PAOLA URREGO TRUJILLO**  
Contralora Departamental del Valle del Cauca (e)

	Nombre	Cargo	Firma
Proyectó	Lilia Marleny Camargo Segura	Profesional Especializada (e)	
Revisó	Sandra Milena Llanos Medina	Directora Administrativa de Gestión Humana y Financiera	
	Rosa Liliana Ogonaga	Jefe Oficina Asesora Jurídica (e)	
Aprobó	Sandra Milena Llanos Medina	Subcontralora (e)	
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma.			

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

## Manual de diligenciamiento Anexos 1 y 2

ANEXO 1

Objetivos institucionales	Son los definidos en la planeación institucional en concordancia con lo establecido con 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.
Compromisos Gerenciales	Comprenden los resultados a ser medidos, cuantificados y verificados que adelantará el gerente público para el cumplimiento efectivo de los objetivos de la entidad. Se sugiere que los compromisos acordados en el ejercicio de la concertación deban ser mínimo 3 y máximo 5 por cada Gerente público.
Indicador	Es la representación cuantitativa en número o porcentaje que debe ser verificable objetivamente y mediante el cual se determina el cumplimiento de los compromisos gerenciales.
Fecha inicio – fin	Corresponde al lapso de ejecución del compromiso concertado en el cual deberán adelantarse las acciones necesarias para el cumplimiento del mismo.
Actividades	Corresponden a las principales acciones definidas por el gerente público que harán posible el logro de los compromisos gerenciales generando así las evidencias que permitan el seguimiento a la gestión. Estas no deberán ser menos de 3 ni más de 5 por cada compromiso gerencial.
Peso ponderado	<p>Corresponde al porcentaje de cada compromiso concertado con el superior jerárquico, en función de las metas de la entidad. La asignación del peso porcentual por cada compromiso no podrá ser mayor de 40% ni menor a 10%, obteniendo en la sumatoria del porcentaje de todos los compromisos un máximo de 105%. Los factores del 5% adicional al 100% serán acordados entre el gerente público y su superior jerárquico (por ejemplo, el cumplimiento de las metas concertadas en menor tiempo al programado, el logro de un mayor número de actividades de las pactadas, es decir, el 5% de factor adicional se otorga por el cumplimiento de más de lo esperado). En cualquier caso, un gerente público debe concertar como mínimo el cumplimiento del 100% de sus compromisos gerenciales.</p> <p>Para la definición de los porcentajes se debe tener en cuenta la importancia estratégica de cada meta y compromiso concertado, otorgando así mayor ponderación a los compromisos que atiendan metas y/o resultados de mayor impacto para el cumplimiento de las metas institucionales.</p>

Porcentaje de cumplimiento programado al primer semestre	Se registra el porcentaje programado de cumplimiento de cada compromiso gerencial para este periodo.
Porcentaje de cumplimiento de indicador primer semestre	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 semestre del año.
Observaciones del avance y Oportunidades de mejora	Se registran los aspectos de mejora para el cumplimiento de los compromisos concertados que se encuentren retrasados conforme a lo programado.
Porcentaje de cumplimiento programado al segundo semestre:	Se registra el porcentaje programado de cumplimiento de cada compromiso gerencial durante este periodo.
Porcentaje de cumplimiento de indicador segundo semestre	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 segundo semestre del año (no acumulado). Este deberá expresarse en términos porcentuales reflejando lo ejecutado frente a lo programado durante este periodo
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.
Resultado	Será el porcentaje de cumplimiento de los compromisos gerenciales del año de acuerdo con el peso ponderado que se asignó al compromiso institucional.
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.

ANEXO 2

Para llevar a cabo el ejercicio de valoración de las competencias se dispone del Anexo 2: *Evaluación de competencias*, se incluyen los campos cuyo alcance es el siguiente:

Las competencias se valorarán en una escala de 1 a 5 que mide el desarrollo de las conductas esperadas, de acuerdo a 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 entonos 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

Esta valoración contempla la percepción que el superior jerárquico, el par y los subalternos tienen sobre las competencias comunes y directivas del Gerente Público.

Competencias y conductas asociadas	Son las establecidas en el artículo 2.2.4.2 del Decreto 1083 de 2015.
Evaluación anterior	Se registra la información de la última evaluación disponible, resultado de la evaluación de competencias de la evaluación anterior. En caso de no contar con información se deja en blanco la casilla en mención.
Evaluación 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%)
Comentarios para la retroalimentación	El superior jerárquico visualiza la totalidad de la valoración integral de competencias e identifica y registra las fortalezas y oportunidades de desarrollo del gerente público que acompañan su gestión.
Evaluación final	Es el resultado final de la valoración realizada por su superior jerárquico, el par y sus subalternos de las competencias comunes y directivas.



ANEXO 2: VALORACIÓN 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.

Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.

Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.

No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.

Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.

5

4

3

2

1

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60%	20%	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	
		Asume 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 del valorador	0.0	0.0	0.0		
2	Orientación al ciudadano	Atiende y valora 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					
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros					
		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					
		Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y prestación del servicio					
		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	
		Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades					
		Apoya 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					
		Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales					
		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					
		Distribuye el tiempo con eficiencia					
		Establece planes alternativos de acción					
		Total Puntaje Evaluador	0.0	0.0	0.0		
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 le son asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización					
		Decide bajo presión					
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre					
		Total Puntaje Evaluador	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 habilmente el bajo desempeño.					
		Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores					
		Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto					
Total Puntaje Evaluador			0.0	0.0	0.0		
9	Conocimiento del Entorno	Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional				0.0	
		Esta 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.					
Total Puntaje Evaluador			0.0	0.0	0.0		
TOTAL			0.0	0.0	0.0		

valoracion final		0.0	0%
------------------	--	-----	----

FECHA	
VIGENCIA	

Firma del Gerente Público	Firma Superior Jerárquico

Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión		
Nombre del Gerente Público: _____		
Área en la que se desempeña: _____		
Fecha: _____		
ANEXO 3. CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN		
CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE	0%	0%
PONDERADO	80%	0%
VALORACION DE COMPETENCIAS	0.0	0%
PONDERADO	20%	0%
NOTA FINAL		0%
CONCERTACION	5%	0%
CUMPLIMIENTO FINAL		0%
Firma del Supervisor Jerárquico _____		
Firma del Gerente Publico. _____		
FECHA: _____		
VIGENCIA: _____		

**SECRETARIA GENERAL**

**CONSTANCIA DE PUBLICACION**

**FIJACION**

En Santiago de Cali, **hoy veintisiete (27) de febrero de dos mil diecinueve (2019)**, siendo las 8:00 A.M., se fija en la cartelera del piso 6° de la entidad, la Resolución Reglamentaria No.100-28.02.003 del 26 de febrero de 2019 ***“Por la cual se adopta el sistema tipo de evaluación de los Servidores Públicos de libre nombramiento y remoción del nivel directivo de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca”*** por el término de quince (15) días, con el fin de dar cumplimiento al mandato del Artículo 65 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.



**MARTHA ROSMERY CASTRILLON RODRIGUEZ**  
Secretaria General

**DESEFIJACION**

En Santiago de Cali, **hoy diecinueve (19) de marzo de dos mil diecinueve (2019)**, siendo las 5:00 P.M., se desfija de la cartelera de la entidad, la Resolución Reglamentaria No. 100-28.02.003 del 26 de febrero de 2019 ***“Por la cual se adopta el sistema tipo de evaluación de los Servidores Públicos de libre nombramiento y remoción del nivel directivo de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca”*** dejando constancia que con la publicación surtida, quedo satisfecho el artículo Artículo 65 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo



**MARTHA ROSMERY CASTRILLON RODRIGUEZ**  
Secretaria General