

CIRCULAR 15 DE 2019

(junio 9)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

MINISTERIO DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y LAS COMUNICACIONES

Despacho de la Ministra, Despacho del Viceministro de Conectividad y Digitalización,
Despacho del Viceministro de Economía Digital y Gerentes Públicos MinTIC

DE: Subdirectora Administrativa y de Gestión del Talento Humano

ASUNTO: Seguimiento semestral a los Acuerdos de Gestión

El Acuerdo de Gestión es un instrumento que permite determinar de manera clara los compromisos institucionales que asume anualmente el gerente público, orientar su gestión al logro de los objetivos y metas del Ministerio, así como incentivar su desempeño y el del personal a su cargo. En el presente documento, señalamos algunas orientaciones metodológicas que permitirán tener mayor claridad respecto de los roles, condiciones y criterios necesarios para adelantar el proceso de evaluación semestral a los Acuerdos de Gestión:

- El seguimiento correspondiente al primer semestre debe realizarse a más tardar el 15 de agosto de 2019.
- El Gerente Público, dentro de los cuarenta y cinco (45) días calendario siguientes al corte de cada semestre, deberá enviar el anexo "Concertación, Seguimiento y Evaluación" del formato Acuerdo de Gestión GTH-TIC-FM-018 y el reporte de seguimiento del Plan de Acción (ASPA) al Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano con copia a la Oficina de Control Interno y a la Oficina Asesora de Planeación y Estudios Sectoriales.
- Los servidores públicos que ejercen empleos de gerencia pública mediante encargo que no superen los 4 meses, no serán sujetos de evaluación.
- La calificación parcial del semestre será la resultante de la sumatoria de lo alcanzado en el componente "Compromisos Gerenciales" y en el componente "Competencias Comunes y Directivas": se deberá desarrollar como a continuación se señala:
- Componente Compromisos Gerenciales: El superior jerárquico evalúa los resultados logrados por el gerente público; esta calificación equivale al 80% del total de la calificación semestral.
- Componente Competencias Comunes y Directivas: Estas se evalúan al finalizar el período, equivalen al 20% del total de la calificación, y se pondera así:
- A cargo del superior jerárquico: 60% o A cargo del par designado (Gerente Público): 20%
- A cargo del subalterno (designado por el superior jerárquico del Gerente Público evaluado): 20%
- En lo atinente a la designación de pares para el respectivo período, es par del Gerente evaluado otro Gerente Público que interactúa de manera directa con la actividad del área del primero; el par será identificado y seleccionado por el superior jerárquico, quien, en caso de requerirlo, podrá solicitar el acompañamiento del GIT Gestión del Talento Humano.

- Para ser par evaluador, un Gerente Público deberá contar con una vinculación superior a cuatro (4) meses en el Ministerio, con el fin de garantizar un mínimo de conocimiento respecto de las competencias del sujeto a evaluar.

- Será subalterno evaluador, un servidor público de la planta de personal a cargo del Gerente Público evaluado bien sea de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción o provisional. Su designación corresponde al superior jerárquico del Gerente Público evaluado; este servidor debe haber estado por un término superior a (4) cuatro meses a cargo del respectivo Gerente al momento de la calificación.

La escala de calificación de la evaluación se distribuye así:

- Desempeño sobresaliente: de 101% a 105% o Desempeño satisfactorio: de 90% a 100% o Desempeño suficiente: del 76% al 89%

Sólo podrán acceder al nivel sobresaliente aquellos Gerentes Públicos que (i) alcancen 100% en el cómputo de los dos componentes señalados, (ii) en la etapa de formalización del Acuerdo hayan definido el 5% de factor adicional, y (iii) den cumplimiento oportuno al mismo.

- En caso de retiro del superior jerárquico evaluador del Gerente Público, antes de finalizado el período de evaluación, éste deberá calificar el componente Compromisos Gerenciales, a fin de determinar el nivel de avance.

- Únicamente será procedente la calificación conjunta de los compromisos gerenciales y competencias comportamentales, ante el retiro anticipado del Gerente Público o a la finalización del respectivo período.

- Los Gerentes Públicos deberán presentar Acta de Informe de Gestión, dentro de los 15 días hábiles luego de haber salido del cargo, cualquiera que hubiere sido la causa de ello, el documento estará dirigido al GIT Gestión de Talento Humano y a la Oficina de Control Interno.

Todos los interesados podrán obtener mayor información sobre Acuerdos de Gestión, consultando el instructivo Suscripción, Concertación y Evaluación de Acuerdos de Gestión disponible en Isolucion, como parte del proceso de Gestión del Talento Humano GTH-TIC-IN-001.

Finalmente, es importante que los Gerentes Públicos validen que los Acuerdos de Gestión contengan los compromisos que actualmente están registrados en el ASPA, en consideración a la reciente actualización del Plan de Acción Institucional.

Agradecemos entregar oportunamente y soportados los seguimientos al acuerdo de gestión.

CORDIALMENTE,

Luz Angela Cristancho Corredor

Asesora del Despacho de la Ministra encargada de las funciones de Secretaría General



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Compilación Jurídica MINTIC

n.d.

Última actualización: 31 de mayo de 2024 - (Diario Oficial No. 52.755 - 13 de mayo de 2024)

 logo