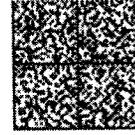


## UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS



RESOLUCIÓN NÚMERO 00118 DE 2017

*“Por la cual se adopta el procedimiento para la concertación, suscripción y formalización de los Acuerdos de Gestión y evaluación gerencial del nivel directivo de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas”*

### EL DIRECTOR GENERAL DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS

En ejercicio de sus facultades legales en especial las que le confiere el artículo 9 del Decreto 4801 de 2011, y

#### CONSIDERANDO

Que los numerales 5 y 6 del artículo 48 de la Ley 909<sup>1</sup> de 2004 consagran, entre otros, los siguientes principios de la función gerencial “5. 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. El otorgamiento de incentivos dependerá de los resultados conseguidos en el ejercicio de sus funciones” y “6. Todos los puestos gerenciales estarán sujetos a un sistema de evaluación de la gestión que se establecerá reglamentariamente”.

Que la Ley 909 de 2004 integra nuevos escenarios de regulación como lo son el empleo público y la gerencia pública, permitiendo una visión integral de la administración pública y estableciendo en su artículo 50, respecto de los acuerdos de gestión 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 Decreto 1227 de 2005, reglamentario de la Ley 909 de 2004, definió los lineamientos a tener en cuenta en el proceso de evaluación de la gestión gerencial, con base en los acuerdos de gestión que deben corresponder a documentos escritos firmados entre el superior y el respectivo gerente público con fundamento en los planes, programas y proyectos de la entidad para la correspondiente vigencia.

Que de conformidad con lo señalado en el artículo 104 del Decreto 1227 de 2005, 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 el artículo 105 del Decreto 1227 de 2005 consagra que “Las Oficinas de Planeación deberán prestar el apoyo requerido en el proceso de concertación de los Acuerdos,

<sup>1</sup> Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

198

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Continuación de la Resolución "Por la cual se adopta el procedimiento para la concertación, suscripción y formalización de los acuerdos de gestión y evaluación gerencial del nivel directivo de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas"

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 el artículo 109 del Decreto 1227 de 2005 establece 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.// 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 decreto.

Que en cumplimiento de lo anterior y con el objetivo de fortalecer la labor de los gerentes públicos hacia el logro de los principales objetivos institucionales y a la obtención de resultados, en el mes de enero de 2017, el Departamento Administrativo de la Función Pública, puso a disposición de las entidades la "Guía metodológica para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos – acuerdos de gestión"<sup>2</sup>, "...que 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<sup>3</sup>.

Que la "Guía metodológica para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos – Acuerdos de Gestión", incluye los formatos que se deben diligenciar por parte de los gerentes públicos y su superior jerárquico.

Que se hace necesario establecer procedimiento para la concertación, suscripción y formalización de los acuerdos de gestión para la evaluación gerencial del nivel Directivo de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas – UAEGRTD" y el respectivo formato siguiendo las directrices sobre acuerdos de gestión dadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Que en mérito de lo expuesto,

#### RESUELVE:

**ARTÍCULO 1.- Adoptar** el procedimiento para la concertación, suscripción y formalización de los acuerdos de gestión y la evaluación de los Gerentes Públicos de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas, que deberán sujetarse a la reglamentación establecida en los siguientes artículos.

**ARTÍCULO 2º. Definición.** 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, de manera concertada<sup>4</sup> los compromisos y resultados frente a la visión, misión y objetivos de la Unidad; se pacta por un periodo determinado e incluye la definición de indicadores a través de los cuales se evalúa el mismo.

<sup>2</sup> La cual sustituye en su integridad la "Guía metodológica para la elaboración de un Acuerdo de Gestión" del año 2012.

<sup>3</sup> [https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/616038/Guia\\_metodologia\\_para\\_la\\_gestion\\_del\\_rendimiento\\_de\\_los\\_gerentes\\_publicos\\_2.pdf?2cd4a422-t940-4b21-aa83-a9108b87310b](https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/616038/Guia_metodologia_para_la_gestion_del_rendimiento_de_los_gerentes_publicos_2.pdf?2cd4a422-t940-4b21-aa83-a9108b87310b)

<sup>4</sup> De conformidad con el artículo 104 del Decreto 1227 de 2005, la concertación se entiende como un espacio de intercambio de expectativas personales y organizacionales, sin que se vea afectada la facultad que tiene el nominador para decidir.

g  
a

Continuación de la Resolución "Por la cual se adopta el procedimiento para la concertación, suscripción y formalización de los acuerdos de gestión y evaluación gerencial del nivel directivo de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas"

**ARTÍCULO 3º.- Objetivos.** Los principales objetivos que se persiguen mediante la aplicación del acuerdo de gestión son:

- Orientar la actuación de la Entidad 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.

**ARTÍCULO 4º.- Calidad de Gerente Público.** Los gerentes públicos son servidores 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 la Entidad.

**ARTÍCULO 5º.- Empleos de naturaleza gerencial.** Tienen el carácter de empleos de gerencia pública los cargos que cumplen los siguientes requisitos: i) pertenecer al nivel directivo, ii) ser de libre nombramiento y remoción y, iii) conllevar el ejercicio de responsabilidad directiva.

**ARTÍCULO 6º.- Indicadores de Gestión.** Son sistemas de información y medidas de rendimiento que permiten delimitar los lineamientos mediante los cuales se realiza el seguimiento y evaluación de la labor ejecutada por el Gerente Público, los cuales deben ser veraces, suficientes, actualizados y pertinentes. Al definir los compromisos funcionales para el periodo evaluado se fijaran indicadores de gestión que se requieran para verificar su cumplimiento.

**ARTÍCULO 7º.- Mecanismo de Evaluación.** Como mecanismo para evaluar a los Gerentes Públicos de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas, se adopta, junto con sus formatos anexos, la Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos – acuerdos de Gestión-, elaborada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la cual hace parte integral de la presente resolución.

La Guía establece las siguientes "Pautas para la elaboración de un Acuerdo de Gestión":

1. **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. Lo anterior de conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.131.7 del Decreto 1083 de 2015.

Para llevar a cabo el ejercicio de concertación se debe diligenciar el **Anexo 1**, de la Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos – acuerdos de Gestión, observando para el efecto el Manual de Diligenciamiento, que se adopta a través de la presente Resolución.

2. **Formalización.** El acuerdo de gestión debe quedar siempre por escrito y se formaliza con la firma del superior jerárquico y el gerente público, plasmados en el **Anexo 1**, antes referido.
3. **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. 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.

Para llevar a cabo el ejercicio de seguimiento y retroalimentación se deben diligenciar los siguientes campos del **Anexo 1** de la Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos – acuerdos de Gestión, adoptada mediante la presente Resolución: porcentaje de cumplimiento programado al primer semestre, porcentaje de cumplimiento de indicador primer semestre, observaciones del avance y oportunidades de mejora, porcentaje de cumplimiento programado al segundo semestre y porcentaje de cumplimiento de indicador segundo semestre. Para el diligenciamiento se debe acatar el Manual de Diligenciamiento.

4. **Evaluación.** El acuerdo de gestión debe ser evaluado por el superior jerárquico en el término máximo de tres (3) meses después de finalizar la vigencia, de acuerdo con el grado de cumplimiento de los resultados alcanzados por el gerente público, con base en los

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

Continuación de la Resolución "Por la cual se adopta el procedimiento para la concertación, suscripción y formalización de los acuerdos de gestión y evaluación gerencial del nivel directivo de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas"

indicadores determinados. Lo anterior de acuerdo con lo establecido en el numeral 3° del artículo 50 de la Ley 909 de 2004.

Para realizar la evaluación se debe diligenciar el **Anexo 1** de la Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos – acuerdos de gestión, adoptada mediante la presente Resolución.

Adicionalmente, la valoración de las competencias se debe realizar en el **Anexo 2** de la Guía, intervendrán los pares y los subalternos del gerente público. Se entiende como par un gerente 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 el Grupo de Gestión del Talento y Desarrollo Humano.

Se entiende por subalternos aquellos servidores públicos de la planta permanente a cargo del gerente público evaluado.

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.4.8 del Decreto 1083 de 2015, los resultados de este proceso serán insumo para identificar necesidades de capacitación y formación en las competencias comportamentales del nivel directivo.

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. 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%

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 1.** La concertación y formalización del acuerdo de gestión a partir de la vigencia 2018, deberá realizarse a más tardar el 28 de febrero de cada anualidad.

**Parágrafo 2. Transición.** Para la vigencia 2017, teniendo en cuenta que es necesario realizar la socialización del procedimiento que se adopta a través del presente acto administrativo a los Evaluadores, la concertación y formalización del acuerdo de gestión, podrá realizarse hasta el 31 de marzo del presente año.

**ARTÍCULO 8°.- Principios de la evaluación de los acuerdos de gestión.** La evaluación del ejercicio gerencial, como instrumento de gestión de los Gerentes Públicos, debe realizarse de acuerdo a los principios de eficacia y eficiencia que establece el artículo 48 de la Ley 909 de 2004.

**ARTÍCULO 9°.- Obligación de Evaluar.-** Este procedimiento se aplica a todos aquellos empleos del nivel directivo de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas, con excepción del Director General, que ley 909 de 2004 define como cargos de gerencia pública, y que son de libre nombramiento y remoción.

g  
a

Continuación de la Resolución "Por la cual se adopta el procedimiento para la concertación, suscripción y formalización de los acuerdos de gestión y evaluación gerencial del nivel directivo de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas"

**ARTÍCULO 10°.- Periodo de Evaluación.** El periodo a evaluar estará comprendido entre el primero (1) de enero y el treinta y uno de diciembre de la respectiva vigencia. Habrá periodos 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 periodo anual estipulado.

**ARTÍCULO 11°.- Instrumentos de Evaluación.** La evaluación de los acuerdos de gestión de gerentes públicos, se registrarán en el instrumento para la formalización del acuerdo de gestión y el instrumento de concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales (Anexo 1), Valoración de competencias (Anexo 2) y Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión (Anexo 3), contenidos en la Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos – Acuerdos de Gestión, promulgada por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

**ARTÍCULO 12°.- Participantes en la Formalización y Evaluación del Acuerdo de Gestión.** Participan en la formulación y evaluación de los acuerdos de gestión las siguientes dependencias de la Entidad:

**12.1 Oficina Asesora de Planeación.** La Oficina Asesora de Planeación debe garantizar que los acuerdos de gestión estén alineados al Plan de Acción Anual 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, de conformidad con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, art. 2.2.13.1.8

**12.2. Oficina de Control Interno.** Las Oficina de Control Interno, debe suministrar los informes de auditorías internas, externas y otros informes de seguimiento y control que puedan realizarse en la entidad de acuerdo con lo señalado en el Decreto 1083 de 2015, art. 2.2.13.1.11.

**12.3. Grupo de Gestión de Talento Humano y Desarrollo Humano.** El Coordinador del Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano o quien haga sus veces será el responsable de suministrar los instrumentos adoptados para la concertación y formalización de los acuerdos de gestión, sin dejar de lado su responsabilidad en implantación del sistema de evaluación del desempeño al interior de cada entidad (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.13.1.8).

**Parágrafo.** El evaluador podrá requerir a cualquier dependencia de la Entidad, la información que considere necesaria para sustentar el proceso de evaluación del acuerdo de Gestión.

**ARTÍCULO 13°.- Notificación de los resultados de la Evaluación de los Acuerdos de Gestión.** La notificación de los resultados de la evaluación del acuerdo de gestión se hará de conformidad con lo establecido en la Ley 1437 de 2011 y contra este procede el recurso de reposición en los términos y condiciones señaladas en el mismo Código.

**ARTÍCULO 14°.** Vigencia y Derogatoria. Contra la presente Resolución no procede recurso alguno, rige a partir de su expedición y deroga la Resolución 128 de 2013.

**PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bogotá D.C., a los 20 FEB 2017

  
JESÚS RICARDO SABOGAL URREGO  
Director General

Aprobó: Edilma Rojas Rojas - Secretaria General  
Revisó: Cesar García - Secretaria General  
Proyectó: Carlos A. Planells - Coordinador del Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano  
Luis Alfredo Sanabria - Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano  
Patricia Gómez Forero - Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

