



RESOLUCIÓN NÚMERO **073** DE 2017  
( **20 FEB 2017** )

"Por medio de la cual se implementa la evaluación de la gestión del rendimiento de los gerentes públicos – Acuerdos de Gestión y se adoptan los Formatos Tipo para su evaluación"

**EL GERENTE DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL UNIVERSITARIO DE LA SAMARITANA**  
en ejercicio de sus atribuciones legales y estatutarias, y

**CONSIDERANDO**

Que de conformidad con la Ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones", los cargos de gerencia pública comprenden todos los empleos del nivel directivo de las entidades y organismos a los cuales se aplica la citada ley.

Que la Ley 909 de 2004 determina en los artículos 47 al 49 los principios de la gerencia pública en la administración.

Que en el artículo 50 de la Ley 909 de 2004 se define los acuerdos de gestión para los gerentes públicos.

Que el Artículo 50 de la Ley 909 de 2004 establece que una vez nombrado el Gerente Público y de manera concertada con su superior jerárquico, determinará los objetivos a cumplir, a través de un ACUERDO DE GESTIÓN el cual describirá los resultados esperados en términos de cantidad y calidad junto con indicadores y los medios de verificación de estos.

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública por medio de la circular externa No. 100-001-2017 informó a representantes legales, secretarios generales, jefes de planeación, y jefes de talento humano de las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional y territorial la importancia de la concertación y evaluación de los acuerdos de gestión y adopción de la guía metodológica para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos.

Que la Empresa Social del Estado Hospital Universitario de la Samaritana aplicará para la implementación de los acuerdos de gestión la guía metodológica para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Que para la evaluación de los gerentes públicos en la Empresa Social del Estado se concertarán los acuerdos de gestión y se realizará su correspondiente evaluación adoptando los anexos 1, 2 y 3 de la guía metodológica para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

En virtud de lo anterior,

**RESUELVE**

**ARTÍCULO PRIMERO: IMPLEMENTAR** en la ESE Hospital Universitario de La Samaritana la evaluación de la gestión del rendimiento de los gerentes públicos – Acuerdos de Gestión, para el desarrollo de los planes,

20 FEB 2017

programas y proyectos institucionales y suscritos con los Subdirectores de las diferentes áreas y/o servicios de la institución.

**ARTÍCULO SEGUNDO: ADOPTAR** Los Formatos Tipo establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, para la evaluación de los Acuerdos de Gestión implementados denominados Anexo 1, Anexo 2 y Anexo 3 en la ESE Hospital Universitario de La Samaritana.

**ARTÍCULO TERCERO: ESTABLECER** el procedimiento para llevar a cabo la evaluación de la gestión del rendimiento de los gerentes públicos por medio de los acuerdos de gestión, en el presente acto administrativo se adoptará la Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes públicos aplicada a la realidad Institucional:

### 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 los planes institucionales (plan de acción en salud, plan único de mejoramiento por procesos, plan anticorrupción, plan de mejoramiento MECI, manual de funciones o proyectos especiales, etc.).

Los compromisos laborales deben ser claros, medibles, demostrables y concretos, por ello en el acuerdo deben quedar plasmadas las competencias y compromisos de gestión administrativa establecidos para el nivel directivo, en el manual de funciones y en el Decreto 1083 de 2015.

El Acuerdo de Gestión se pactará para una vigencia anual, si el Gerente público está vinculado en este período, sin embargo puede haber períodos inferiores dependiendo de las fechas de vinculación de nuevos Gerentes Públicos.

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.

Cuando sea necesario el gerente público y/o el superior jerárquico podrán solicitar acompañamiento de la Subdirección de Desarrollo Humano para el cierre exitoso del proceso concertación.

### 2. Formalización

Una vez acordados los compromisos entre el Gerente Público y el Superior Jerárquico, se procede a dejarlos por escrito en el instrumento destinado por la Entidad para este fin.

Se debe tener en cuenta entre otros aspectos, la fecha límite de cumplimiento, los indicadores, las fechas de seguimiento de las metas institucionales, los roles asignados en el proceso y la firma de las dos partes.

### 3. Seguimiento y retroalimentación

El seguimiento debe ser permanente. Esta fase coincidirá con los periodos de seguimiento de la planeación institucional, en caso que los compromisos laborales no sean producto de los planes institucionales se realizarán los seguimientos de acuerdo con lo concertado entre las partes en la primera fase, con el fin que sean homogéneos y coherentes con los tiempos de la Empresa Social del Estado

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

20 FEB 2017

El superior jerárquico realizará retroalimentación al gerente público producto del seguimiento realizado al acuerdo de gestión.

#### 4. Evaluación

Al finalizar la vigencia anual del acuerdo, se efectúa la consolidación del cumplimiento de los compromisos y los resultados alcanzados, mediante los indicadores y evidencias de la gestión establecidas para tal fin.

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 del gerente público y el veinte por ciento (20%) restante será el resultado del promedio de la valoración de los subalternos.

El Superior Jerárquico será el encargado de valorar el cumplimiento de las metas e identificar los aspectos que debe mejorar el Gerente Público y retroalimentar su labor.

Por su parte, el Gerente Público, dentro del acuerdo de gestión, deberá incluir las acciones de mejoramiento que considere pertinentes a las que se comprometerá para mejorar sus resultados y competencias.

Para realizar la valoración de las competencias plasmadas en el Anexo 2 de la presente Guía, intervendrán los pares y los subalternos del gerente público y será una vez en el año de evaluación.

La Subdirección de Desarrollo Humano definirá los instrumentos y criterios para tomar la valoración de las competencias de parte de los pares y los subalternos del Gerente Público que serán incluidos adicionalmente con los anexos del sistema de evaluación.

Para la designación de los pares de los Gerentes Públicos se establecerán por el Gerente de la Empresa Social del Estado, la Jefe de la Oficina Jurídica y el Subdirector de Desarrollo Humano, teniendo en cuenta que será un Gerente Público, que interactuará de manera directa con la actividad misional del área del gerente evaluado, la designación será informada por medio de oficio al superior jerárquico, al Gerente Público y al par designado. Así mismo en el evento que el Gerente Público no cuente con subalternos se designarán funcionarios del nivel profesional, técnico y/o asistencial que interactúen con la actividad misional del Gerente Público que será evaluado.

Una vez sean debidamente aprobados, aplicados y firmados los instrumentos de valoración de las competencias, serán recaudados por el superior jerárquico y registrados los resultados en el instrumento general para consolidar la valoración de competencias definitivas.

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%

Para los gerentes públicos que concierten el cinco por ciento (5%) adicional en su gestión, se aplicará el incentivo que le corresponda en el Programa de Bienestar e Incentivos de la Empresa Social del Estado.

Es deber del superior jerárquico visualizar la totalidad de la valoración integral de competencias, identificar y registrar las fortalezas y oportunidades de mejoramiento del gerente público que acompañan su gestión, realizar retroalimentación objetiva y registrar en el instrumento los resultados definitivos.

La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

**COMUNIQUESE Y CUMPLASE**

20 FEB 2017



**JAVIER FERNANDO MANCERA GARCÍA**  
**GERENTE**



**CESAR AUGUSTO MORENO CASTRO**  
Subdirector Operativo - Desarrollo Humano



**Oficina Jurídica**