	DIRECTIVA	Código: 11 - - 003
		Fecha: 24 FEB. 2017
		Página: 1 de 2

Bogotá D.C, **24 FEB. 2017**

PARA: SUBDIRECTOR DE TALENTO HUMANO Y FUNCIONARIOS DEL PROCESO DE TALENTO HUMANO DE MIGRACIÓN COLOMBIA.

DE: DIRECTOR GENERAL DE MIGRACIÓN COLOMBIA

ASUNTO: ADOPCIÓN DE LA GUÍA METODOLÓGICA PARA LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO DE LOS GERENTES PÚBLICOS – ACUERDOS DE GESTIÓN DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y LOS DOCUMENTOS ANEXOS QUE LA COMPONENTE.

1. VIGENCIA

A partir de la fecha de su expedición.

2. FINALIDAD

Considerando la publicación de la Circular Externa No. 100-001-2017 del 11 de enero de 2017 por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública, relacionada con la ***Importancia de la Concertación y Evaluación de los Acuerdos de Gestión y la adopción de la Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos***, se requiere su adopción y aplicación como parte de los procedimientos del Proceso de Gestión de Talento Humano, con el fin de seguir los lineamientos establecidos en las fases de concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión.

3. ALCANCE

Está dirigida a los Gerentes Públicos del Nivel Directivo, que sean servidores de Libre Nombramiento y Remoción y que conlleven el ejercicio de responsabilidad Directiva, de acuerdo con lo que establezca la Ley. Así mismo cubre a las dependencias involucradas en el seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión.

4. MARCO LEGAL

- **Ley 1753 de 2015 Plan Nacional de Desarrollo 2014- 2018** “Todos por nuevo un país” – Estrategia Buen Gobierno.

- **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.
- **Decreto 1083 de 2015,** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- **Decreto 2539 de 2005.** Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades.
- **Decreto 1227 de 2005,** artículo 102. La evaluación de la gestión gerencial se realizará con base en los Acuerdos de Gestión.
- **Plan Estratégico Institucional – PEI 2015-2018.**
- **Guía para la Gestión de los Empleos de Naturaleza Gerencial,** Departamento Administrativo de la Función Pública.

5. INSTRUCCIONES

Adoptar la **Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos – Acuerdos de Gestión** del Departamento Administrativo de la Función Pública, así como sus anexos (*FORMATO 1. Concertación, Seguimiento, Retroalimentación y Evaluación de Compromisos Gerenciales, FORMATO 2. Valoración de Competencias, y FORMATO 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión*) y el *Manual de diligenciamiento* como documentos externos que hacen parte del Manual de Procedimientos del Proceso de Talento Humano y del Sistema Integrado de Gestión – SIG de Migración Colombia.

La implementación y socialización de la presente guía será realizada por la Subdirección de Talento Humano.

Atentamente,



CHRISTIAN KRÜGER SARMIENTO
Director General

Elaboró: María Margarita Sierra Ortega – Profesional Universitario
Revisó: Claudia Milena Mendoza – Coordinadora Grupo de Administración de Personal
Jaime Elkim Muñoz Riaño – Subdirector de Talento Humano
Nelly Susana Torres Navas – Asesora de Dirección
Juan Camilo González Garzón – Jefe Oficina Asesora de Planeación
Guadalupe Arbeláez Izquierdo – Jefe Oficina Asesora Jurídica

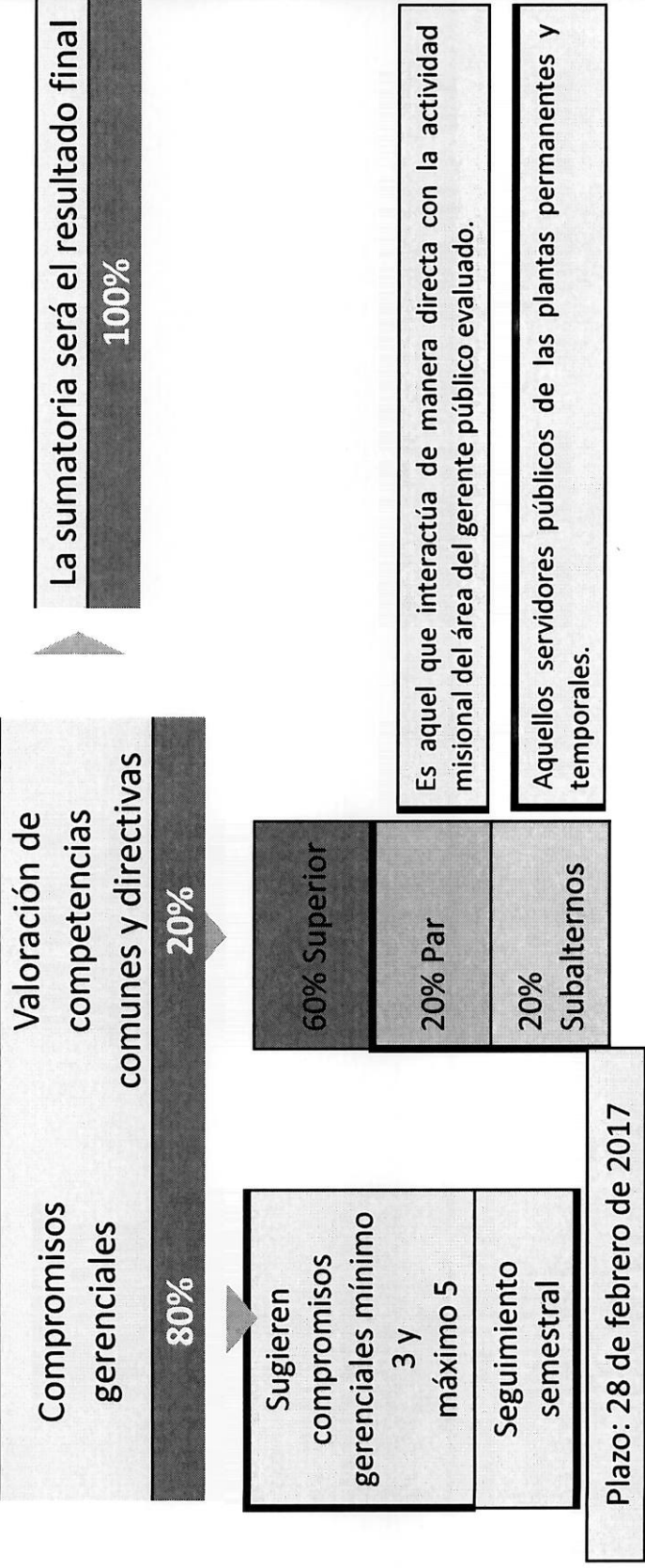


4

Evaluación

**MIGRACIÓN
COLOMBIA**
Ministerio de Relaciones Exteriores

EVALUACION DE LOS ACUERDOS DE GESTION



Es aquel que interactúa de manera directa con la actividad misional del área del gerente público evaluado.

Aquellos servidores públicos de las plantas permanentes y temporales.

Rangos:

- a. Desempeño sobresaliente: de 101% a 105%
- b. Desempeño satisfactorio: de 90% a 100%
- c. Desempeño suficiente: de 76% a 89%

5% factor adicional: cumplimiento de más de lo esperado. **No hace parte** del cálculo para el reconocimiento de la **prima técnica**.

Calificación = 0 inferior al 75%: se establecerá un plan de mejoramiento por un período no mayor a 6 meses.
Calificación = 0 inferior al 50%: será potestad del superior jerárquico su permanencia.

