



MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO
INSTITUTO NACIONAL DE METROLOGÍA – INM

RESOLUCIÓN NÚMERO 145

(2024-04-29)

“Por la cual se adopta la metodología del modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión 4.0 (versión 2), para la gestión del rendimiento de los Gerentes Públicos del Instituto Nacional de Metrología-INM”

LA DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE METROLOGÍA

En ejercicio de sus facultades legales conferidas en la Ley 909 de 2004 y el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 2.2.13.1.1 del Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública 1083 de 2015, establece que al Departamento Administrativo de la Función Pública le corresponde la formulación de las políticas relacionadas con el ingreso, capacitación y evaluación de la gestión de los gerentes públicos.

Que el artículo 2.2.13.1.5 del Decreto 1083 de 2015 en mención determina que la evaluación de la gestión gerencial se realizará con base en los Acuerdos de Gestión, documentos escritos y firmados entre el superior jerárquico y el respectivo gerente público, con fundamento en los planes, programas y proyectos de la entidad para la correspondiente vigencia.

Que el artículo 2.2.13.1.12 del Decreto 1083 de 2015 menciona 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 adoptado por las entidades.

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública en el mes de julio de 2022, diseño la guía del nuevo modelo de gerencia pública y acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0. la cual fue adoptada en el Instituto Nacional de Metrología mediante la Resolución Interna No. 185 del 23 de febrero de 2023.

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública en el mes febrero de 2024, mediante la circular Externa No. 100-004-2024 adopta el nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión - hacia la gerencia pública 4.0 - Versión 2 de enero de 2024.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

**CAPITULO I
GENERALIDADES Y RESPONSABILIDADES**

ARTÍCULO PRIMERO. GERENCIA PÚBLICA. Se refiere a los cargos que conlleven ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial tendrán, a efectos de la presente ley, el carácter de empleos de gerencia pública.

ARTÍCULO SEGUNDO. GERENTE PÚBLICO 4.0. 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 cada entidad.

“Por la cual adopta la metodología del modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión 4.0 (versión 2), para la gestión del rendimiento de los Gerentes Públicos del Instituto Nacional de Metrología-INM”

Los requisitos para los cargos de naturaleza gerencial definidas en la Ley 909 de 2004, son:

- Ser un empleo del Nivel Directivo
- Ser un empleo de Libre Nombramiento y Remoción que no dependa directamente de la Presidencia de la República.
- Conllevar el ejercicio de Responsabilidad Directiva.

ARTÍCULO TERCERO. ACUERDO DE GESTIÓN. Es el instrumento en el cual se pactan controlan y evalúan los compromisos entre el Gerente Público y el Director General de acuerdo con el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico Sectorial, el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción Anual.

Parágrafo Primero: El acuerdo de gestión se desarrolla en las siguientes fases:

1. Concertación – Formalización
2. Seguimiento
3. Evaluación.

ARTÍCULO CUARTO. RESPONSABLES DE LAS FASES DE LOS ACUERDOS DE GESTIÓN. La responsabilidad en el desarrollo de las fases de los Acuerdos de Gestión está fundamentada, así:

- Superior jerárquico es el responsable de concertar, firmar, hacer seguimiento y evaluar los acuerdos de gestión.
- Oficina Asesora de Planeación - OAP 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.
- Oficina de Control Interno, suministrará los informes de auditorías internas, externas y otros informes de seguimiento y control que se realicen en la entidad.
- Coordinador de talento humano o quien haga sus veces será el responsable de socializar los instrumentos adoptados por el Departamento Administrativo de la Función Pública para la concertación y formalización de los acuerdos de gestión y acompañará a los gerentes públicos en la ejecución de las fases de los acuerdos de gestión.

ARTÍCULO QUINTO. GESTIÓN DEL RENDIMIENTO EN EL DESARROLLO DEL GERENTE PÚBLICO 4.0. Para evaluar la gestión del rendimiento del gerente público 4.0 (versión 2) e identificar sus fortalezas o aspectos por mejorar, se revisan los resultados de los compromisos concertados en el acuerdo de gestión, instrumento en el que se pactan, controlan y evalúan los compromisos entre el gerente y su superior jerárquico.

CAPÍTULO II DE LAS FASES DEL LOS ACUERDOS DE GESTIÓN

ARTÍCULO SEXTO. CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS. 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.

Parágrafo Primero: Una vez nombrado el gerente público, de manera concertada con su superior jerárquico, determinará los objetivos a cumplir y tendrá un plazo para la concertación y la formalización que no podrá ser superior a cuatro (4) meses contados a partir de la fecha de posesión en el empleo. En consecuencia, habrá períodos inferiores dependiendo de las fechas de vinculación del respectivo gerente público.

El Acuerdo de Gestión se pactará para una vigencia anual, la cual debe coincidir con los períodos de programación y evaluación previstos en el ciclo de planeación de la entidad, que parte de la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción de acuerdo con los lineamientos del Decreto 612 de 2018 o sus modificaciones hasta el 31 de diciembre de cada vigencia.

No obstante, los gerentes públicos que ya cuenten con Acuerdo de Gestión anterior deberán presentar un nuevo Acuerdo de Gestión dentro de los dos primeros meses del siguiente año. Para el año 2024, se

“Por la cual adopta la metodología del modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión 4.0 (versión 2), para la gestión del rendimiento de los Gerentes Públicos del Instituto Nacional de Metrología-INM”

tendrá como fecha límite de presentación los dos meses contados a partir de la aprobación de esta Resolución.

Parágrafo Segundo: Los compromisos laborales deben ser claros, medibles, demostrables y concretos. En el acuerdo se deben plasmar las competencias y compromisos de gestión establecidos para el nivel directivo.

Parágrafo Tercero: 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.

Parágrafo Cuarto: Para llevar a cabo la concertación se debe diligenciar en el *Formato 1. Concertación de Compromisos Gerenciales*, del instrumento de Acuerdo de Gestión establecido por el DAFP., el cual incluye los siguientes conceptos:

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.

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: Corresponde al porcentaje de cada compromiso concertado con el superior jerárquico, en función de las metas de la entidad

Los pesos ponderados asignados por cada pilar del modelo de gerencia publica son:

-Pilar 1. Productividad Social: (compromisos gerenciales)

Cumplimiento 100% del Plan de Acción: 60%

Proyecto de Innovación Pública 10%

Pilar 2. Construcción de integridad: 10%

Pilar 3. Gestión Cultural: 10%

Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos: 10%

Porcentaje de cumplimiento programado para primer semestre: Se registra el porcentaje programado de cumplimiento de cada compromiso gerencial para el primer semestre del año.

Porcentaje de cumplimiento programado al segundo semestre: Se registra el porcentaje programado de cumplimiento de cada compromiso gerencial durante este periodo.

Parágrafo Quinto: En el *Formato 1. Concertación de Compromisos Gerenciales*, el superior jerárquico y el gerente público, deberán concertar de manera obligatoria cada uno de los pilares del modelo.

ARTÍCULO SÉPTIMO. 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 Formato 1 – Concertación de Compromisos Gerenciales.

La formalización deberá 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.

“Por la cual adopta la metodología del modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión 4.0 (versión 2), para la gestión del rendimiento de los Gerentes Públicos del Instituto Nacional de Metrología-INM”

La fase de concertación y formalización deberá coincidir con las fechas de la planeación institucional. Para los gerentes públicos que se posesionen durante la vigencia, el plazo de la concertación y formalización no deberá ser superior a cuatro meses.

ARTÍCULO OCTAVO. SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN. En esta etapa se adelantarán seguimientos de los compromisos concertados entre el gerente público y el superior jerárquico con el fin de verificar el cumplimiento de los compromisos concertados. No obstante, en cualquier momento el superior jerárquico podrá realizar seguimiento.

Esta fase debe coincidir con los periodos de seguimiento de la planeación institucional, lo que permitirá a su vez, darle mayor coherencia a los sistemas de evaluación y control que establezca cada entidad, por lo anterior deberá realizarse a más tardar el 30 de junio y el 31 de diciembre de cada vigencia.

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

La retroalimentación que realizará el Director General a los avances alcanzados por el Gerentes Público deberá tener en cuenta las oportunidades de mejora.

Para llevar a cabo el ejercicio de seguimiento y retroalimentación en el *Formato 2. Seguimiento y Retroalimentación de Compromisos Gerenciales*, están incluidos los campos de la concertación, junto con los siguientes:

Evidencias: Soportes que acompañan la ejecución de los compromisos gerenciales y que pueden encontrarse de forma física y/o virtual.

-Descripción: Breve descripción del producto o actividad indicada como evidencia.

-Ubicación: Ubicación de la misma ya sea en medios físicos o electrónicos.

Retroalimentación: Observaciones del avance y oportunidad de mejora para el cumplimiento de los compromisos concertados que se encuentren retrasados conforme a lo programado, según corresponda.

ARTÍCULO NOVENO. EVALUACIÓN. La fase de evaluación comprende la evaluación de los compromisos gerenciales y la valoración de competencias gerenciales.

En el *Formato 3. Evaluación de Compromisos Gerenciales*, comprende los resultados de la etapa de concertación que se realiza durante la vigencia y comprende el porcentaje de cumplimiento programado para cada uno de los semestres y los porcentajes de cumplimiento de cada indicador programado. La sumatoria del cumplimiento del primero y segundo semestre de acuerdo con lo concertado y los resultados de la gestión irán acompañados de la descripción y ubicación de las evidencias aportadas por el Gerente público para su evaluación. El Formato 3 deberá ser evaluado por el Director General a más tardar el 28 de febrero de cada vigencia.

En lo que corresponde al *Formato 4. Valoración de Competencias*, además del Director General intervendrán un par, y colaboradores del Gerente Público. El par y los colaboradores serán seleccionados por el Coordinador del Grupo de Gestión de Talento Humano de manera aleatoria garantizando el anonimato. Igualmente, el gerente público realizará una autovaloración de las conductas asociadas y competencias establecidas por el DAFP.

Se entenderá por colaboradores aquellos Servidores Públicos de las plantas permanente y temporal a cargo del Gerente Público evaluado.

Los resultados de este proceso serán insumo para identificar necesidades de capacitación y formación en las competencias comportamentales del nivel directivo.

Parágrafo: El Grupo de Talento Humano deberá establecer la herramienta ofimática dónde se va a evaluar cada una de las competencias directivas con la agrupación de las preguntas (Google Forms o archivo en Excel) y enviarlo a cada uno de los actores, y una vez obtenido el resultado se consolida en el *Formato 4 Valoración de Competencias* o el formato adoptado para estos fines.

“Por la cual adopta la metodología del modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión 4.0 (versión 2), para la gestión del rendimiento de los Gerentes Públicos del Instituto Nacional de Metrología-INM”

ARTÍCULO DECIMO. DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN. El cien por ciento (**100%**) del total de la evaluación del Acuerdo de Gestión se distribuirá de la siguiente manera:

Un ochenta por ciento (**80%**) que corresponderá a los objetivos institucionales y/o compromisos gerenciales, el cual tendrá seguimientos semestrales y al final de la vigencia, la sumatoria arrojará el resultado para la evaluación, se distribuye en los siguientes pilares:

- Pilar 1. Productividad Social 70%
- Pilar 2. Construcción Integridad 10%
- Pilar 3. Gestión Cultural 10%
- Pilar 4. Desarrollo Personas y Equipos 10%

Un veinte por ciento (**20%**) restante, que corresponderá a la valoración de las competencias comunes y directivas, la cual se realizará una vez al final de cada vigencia.

Parágrafo Primero: De este veinte por ciento (20%); el sesenta por ciento (60%) corresponderá a la valoración de las competencias por parte del Director General; el veinte por ciento (20%) de un par y el veinte por ciento (20%) a los colaboradores.

Para la valoración de las competencias comunes/directivas que se realiza en el Formato 4. *Valoración de Competencias*, el puntaje es el siguiente:

Las competencias se valorarán en una escala de 1 a 5 que mide el desarrollo de las conductas esperadas, de acuerdo con 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 entornos 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, los colaboradores tienen sobre las competencias comunes y directivas del Gerente Público.

Autovaloración: Se registra una autovaloración de las competencias directivas por parte del Gerente Público.

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%; colaboradores 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, los pares y equipo de trabajo, con el fin de identificar fortalezas y aspectos de mejora.

“Por la cual adopta la metodología del modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión 4.0 (versión 2), para la gestión del rendimiento de los Gerentes Públicos del Instituto Nacional de Metrología-INM”

Parágrafo Segundo: En el *Formato 5 Consolidado de la evaluación del Acuerdo de Gestión y Retroalimentación*, se consolidarán los resultados obtenidos en los Formatos 3 y 4 detallados en la presente Resolución, incluirá tanto la calificación del 80% que corresponde a los compromisos gerenciales, como el 20% que corresponde a la valoración de las competencias comunes y gerenciales.

CAPÍTULO III ADOPCIÓN DE FORMATOS

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. ADOPCIÓN DE FORMATOS. Adóptense los formatos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, así:


- Formato 1. Concertación de Compromisos Gerenciales
- Formato 2. Seguimiento y Retroalimentación de Compromisos Gerenciales
- Formato 3. Evaluación de Compromisos Gerenciales
- Formato 4. Valoración de Competencias
- Formato 5 Consolidado de la evaluación del Acuerdo de Gestión y Retroalimentación

Dichos formatos serán parte integral de la presente resolución y serán de obligatorio cumplimiento por los Gerentes Públicos para la adopción de los Acuerdos de Gestión.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su aprobación y publicación y deroga en su totalidad la Resolución No. 185 de 2023 del INM.

PUBLIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D. C., a los veintinueve (29) días del mes de abril de 2024

 Firmado digitalmente
por María del
Rosario González
Márquez

María del Rosario González Márquez
Directora General

Proyectó: Jesika Andrea Zapata Piratova – Profesional del Grupo de Gestión de Talento Humano
Revisó: Olga Jeanet Malagón Devia – Coordinadora del Grupo de Gestión de Talento Humano
Natalia del Pilar Ortiz – Asesora Dirección General
José Álvaro Bermúdez Aguilar – Secretario General