



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

RESOLUCIÓN NÚMERO 185

(23 DE FEBRERO DE 2023)

“Por la cual se adopta la metodología para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del Instituto Nacional de Metrología-INM”

EL DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE METROLOGÍA

En ejercicio de sus facultades legales conferidas en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 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 el 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 realizara 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, proyectos y programas 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 debe ser adoptada y reglamentada.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

**CAPITULO I
GENERALIDADES Y RESPONSABILIDADES**

ARTÍCULO PRIMERO. GERENCIA PÚBLICA . Se refiere al grupo de empleos de naturaleza gerencial que conllevan al ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial.

ARTÍCULO SEGUNDO. GERENTE PÚBLICO. 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.

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.

“Por la cual se adopta la metodología para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del Instituto Nacional de Metrología-INM”

ARTÍCULO CUARTO. RESPONSABLES. La responsabilidad está fundamentada, así:

- Superior jerárquico es el responsable de concertar, firmar, hacer seguimiento y evaluar los acuerdos de gestión.
- Oficinas de planeación deben 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.
- Oficinas de Control Interno, consiste en suministrar los informes de auditorías internas, externas y otros informes de seguimiento y control que se realicen en la entidad de acuerdo con lo señalado en el artículo.
- Jefe de talento 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.

ARTÍCULO QUINTO. GESTIÓN DEL RENDIMIENTO EN EL DESARROLLO EL GERENTE PÚBLICO

4.0. Para evaluar la gestión del rendimiento del gerente público 4.0 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. Es necesario aclarar que el acuerdo de gestión se desarrolla en cuatro fases:

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

CAPÍTULO II
CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS, FORMALIZACIÓN, SEGUIMIENTO
RETROALIMENTACIÓN, EVALUACIÓN

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 del cargo, los acuerdos serán desarrollados en la vigencia que se suscriben.

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 o el formato adoptado para estos fines, del instrumento de Acuerdo de Gestión establecido por el DAFP: Concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales, al igual que los siguientes alcances de los conceptos utilizados en el instrumento de concertación:

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. Se sugiere que los compromisos acordados en el ejercicio de la concertación deban ser mínimo 3 y máximo 5 por cada Gerente público.

“Por la cual se adopta la metodología para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del Instituto Nacional de Metrología-INM”

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. La asignación del peso porcentual por cada compromiso no podrá ser mayor de 40% ni menor a 10%, obteniendo en la sumatoria del porcentaje de todos los compromisos un máximo de 105%. Los factores del 5% adicional al 100% serán acordados entre el gerente público y su superior jerárquico (por ejemplo, el cumplimiento de las metas concertadas en menor tiempo al programado, el logro de un mayor número de actividades de las pactadas, es decir, el 5% de factor adicional se otorga por el cumplimiento de más de lo esperado). En cualquier caso, un gerente público debe concertar como mínimo el cumplimiento del 100% de sus compromisos gerenciales.

Para la definición de los porcentajes se debe tener en cuenta la importancia estratégica de cada meta y compromiso concertado, otorgando así mayor ponderación a los compromisos que atiendan metas y/o resultados de mayor impacto para el cumplimiento de las metas institucionales.

Parágrafo Quinto: En el Formato 1 o el formato adoptado para estos fines, el superior jerárquico y el gerente público, deberán concertar de manera obligatoria compromisos de cumplimiento de ejecución presupuestal y proyectos especiales (Innovación pública)

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 o el formato adoptado para estos fines.

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.

El plazo de la concertación y formalización no deberá ser mayor al 28 de febrero de cada año para que coincida con 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 lo siguiente:

Frente a resultados: Cuál ha sido el avance, qué hace falta para llegar a la meta, direccionar acciones, acudir a datos y hechos concretos.

En relación con el desarrollo de las competencias: Avances, reconocimientos y oportunidades de mejora.

Para llevar a cabo el ejercicio de seguimiento y retroalimentación en el Formato 1: Concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales, están incluidos los campos cuyo alcance es el siguiente:

“Por la cual se adopta la metodología para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del Instituto Nacional de Metrología-INM”

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

Porcentaje de cumplimiento de indicador primer semestre: Se verifica el avance de los compromisos e indicadores definidos en la etapa de concertación y se registra el resultado del indicador asociado al compromiso con corte al primer semestre del año.

Observaciones del avance y Oportunidades de mejora: Se registran los aspectos de mejora para el cumplimiento de los compromisos concertados que se encuentren retrasados conforme a lo programado.

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

ARTÍCULO NOVENO. EVALUACIÓN. El Acuerdo de Gestión deberá ser evaluado por el Director General a más tardar el 15 de febrero, después de finalizar la vigencia, de acuerdo con el grado, de cumplimiento de los resultados alcanzados por el Gerente Público, con base en los indicadores determinaos.

Adicionalmente, en lo que corresponde a la valoración de las competencias a través de los pilares plasmados en el Formato 2 o el formato adoptado para estos fines, del instrumento de Acuerdos de Gestión establecido por el DAFP: Valoración de Competencias, además del Director General intervendrán un par, un subalterno del Gerente Público y un socio de valor. El par y el subalterno serán identificados por el Coordinador del Grupo de Gestión de Talento Humano de manera aleatoria garantizando el anonimato y el socio de valor lo define el Director General.

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

Se entenderá por socio de valor a un gerente público externo a la entidad con el que el gerente público tiene relación y debe calificar al mismo.

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

En el Formato 2 o el formato adoptado para estos fines, se deban agrupar cada una de las preguntas que se encuentran allí establecidas, en los tres pilares (Construcción de integridad, gestión cultural y desarrollo de personas y equipo), las cuales deben ser evaluadas por el superior jerárquico, el par, el subalterno y el socio de valor.

Parágrafo: El Grupo de Talento Humano deberá establecer la herramienta ofimática dónde se va a evaluar cada uno de los pilares 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 2 o el formato adoptado para estos fines.

Un aspecto importante a tener en cuenta al momento de la evaluación será comparar la coherencia de los resultados del Gerente Público con los de la evaluación institucional, evaluación del desempeño de los servidores públicos a cargo y los informes de auditorías.

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 corresponderá 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 corresponderá 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 cuarenta por ciento (40%) corresponderá a la valoración de las competencias por parte del Director General; el veinticinco por ciento (25%) de un par; el veinticinco por ciento (25%) de un subalterno y el quince por ciento restante (15%) será el resultado del promedio de la valoración de los socios de valor. Si Gerente Público no cuenta con un par, el porcentaje se distribuirá en partes iguales entre la valoración del Director General y la 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 lo siguiente:

“Por la cual se adopta la metodología para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del Instituto Nacional de Metrología-INM”

NIVEL DE DESEMPEÑO	PORCENTAJE
Sobresaliente	De 101% a 105%
Satisfactorio	De 90% a 100%
Suficiente	De 76% a 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 Director General su permanencia, sin perjuicio de la discrecionalidad con la que cuenta el superior jerárquico de retirarlo.

Para la elaboración del plan de mejoramiento, el superior jerárquico retomará la evaluación final del Gerente Público e identificará las áreas de mejora en términos de habilidades y comportamientos, lo cual facilitará la consecución de los objetivos. Se definirán los tres comportamientos principales que deberán manifestarse a través de las evidencias requeridas, lo contribuirá a determinar las acciones de mejora a desarrollar por el evaluado por un periodo no superior a seis (6) meses, en el cual el Director General valorará el mejoramiento del Gerente Público y le dará la retroalimentación correspondiente.

Para llevar a cabo el ejercicio de la evaluación se dispone del Formato 1 o el formato adoptado para estos fines, del instrumento de Acuerdos de Gestión corresponde al 80%, cuyo alcance es el siguiente:

Porcentaje de cumplimiento del año: Se refiere al resultado final alcanzado, que se obtiene de la sumatoria entre el cumplimiento del primer y segundo semestre de acuerdo con lo concertado.

Resultado: Será el porcentaje de cumplimiento de los compromisos gerenciales del año de acuerdo con el peso ponderado que se asignó al compromiso institucional.

Evidencias: Comprende los soportes que acompañan la ejecución de los compromisos gerenciales y que pueden encontrarse de forma física y/o virtual. Para ello se deberá consignar una breve descripción del producto o actividad indicada como evidencia, así como la ubicación de la misma ya sea en medios físicos o electrónicos.

Valoración de competencias a través de los pilares: Hará parte de la fase de evaluación y en esta etapa el Gerente Público será valorado de acuerdo con las competencias comunes, las cuales serán agrupadas en los tres pilares; y las competencias directivas requeridas para el desempeño de su rol gerencial, conforme con lo establecido en los artículos 2.2.4.7 y 2.2.4.8 del Decreto 1083 de 2015.

Con esto se buscará, promover y mejorar las competencias individuales y grupales orientando los esfuerzos de los Gerentes Públicos hacia la gestión del rendimiento en el desarrollo del gerente público 4.0.

Para la valoración de las competencias se encuentra el Formato 2 o el formato adoptado para estos fines, “Valoración de competencias” a través de los pilares (esto corresponde al 20% de la evaluación), cuyo alcance 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

“Por la cual se adopta la metodología para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del Instituto Nacional de Metrología-INM”

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 subalternos y el socio de valor tienen sobre las competencias comunes y directivas del Gerente Público. Estos puntajes serán fijos y dados en números enteros.

Competencias y conductas asociadas: Son las establecidas en Decreto 1083 de 2015.

Evaluación anterior: Se registra la información de la última evaluación disponible, resultado de la evaluación de competencias de la evaluación anterior. En caso de no contar con información se deja en blanco la casilla en mención.

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 (Socios de valor 10%; superior jerárquico, 40%; par, 25%; subordinados, 25%; a quienes se le dará la opción de dar o no a conocer su identidad.)

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, socios de valor y equipo de trabajo, con el fin de identificar la oferta de capacitación para el cierre de brechas de competencias.

Consolidado de la evaluación del Acuerdo de Gestión: En el Formato 3 o el formato adoptado para estos fines, se consolidarán los resultados obtenidos en los Formatos 1 y 2 de la presente resolución, e 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. ADOPCIÓN DE FORMATOS. Adóptense los formatos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública como Acuerdo de Gestión para para la concertación, formalización, seguimiento, retroalimentación y evaluación de los Gerentes Públicos del Instituto Nacional de Metrología (Formato 1, 2 y 3 o los formatos adoptados para estos fines,) los cuales son o serán parte integral de la presente resolución.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga en su totalidad la Resolución 058 de 2017.

PUBLIQUESE, (COMUNÍQUESE) Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D. C., a los 23 días del mes de febrero de dos mil veintitrés 2023.



María del Rosario González Márquez
Directora General