

Instituto Nacional de Metrología
de Colombia

Seguimiento al proceso de evaluación de los acuerdos de gestión 2022 y la concertación de los gerentes públicos 2023

Oficina de Control Interno
Bogotá

2023-09-25

CONTENIDO

	Página.
1. INTRODUCCIÓN	3
2. ALCANCE.....	3
3. DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA	3
4. RESULTADOS	12
7. ANEXOS	19

1. INTRODUCCIÓN

En cumplimiento al plan anual de auditorías de 2023, en el numeral 4.4 Seguimientos, se presenta el presente informe de seguimiento al proceso Concertación 2022-2023 y Evaluación de los Acuerdos de Gestión 2022.

2. ALCANCE

Se evalúan los acuerdos de gestión de 2022 y la concertación de los compromisos gerenciales para el 2023 (I semestre).

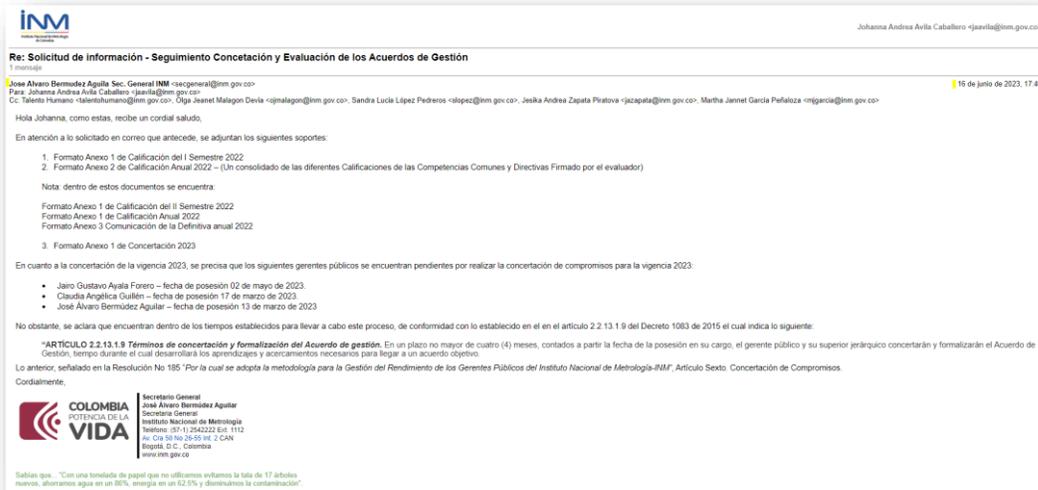
3. DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA

Tras la revisión normativa, se procedió a verificar en el Sistema Integrado de Gestión el procedimiento A-04-P-015 "gestión del rendimiento, evaluación de desempeño laboral y seguimiento a la gestión", versión 2. A su vez se realizaron las consultas necesarias en la intranet y la página web de la entidad. Se consultó a la Secretaría General sobre el seguimiento de los acuerdos de gestión del 2022 y la concertación de 2023.

En junio de 2023 la OCI generó la solicitud de información para realizar el análisis del estado del proceso de la concertación de los acuerdos con los gerentes públicos. El correo se muestra a continuación,



A continuación, la imagen que muestra la respuesta dada a la solicitud de información.



De la información que fue remitida por el actual secretario general de la entidad, José Álvaro Bermúdez Aguilar, se encuentra la siguiente organización: carpeta "Requerimiento OCI Acuerdos de Gestión", con tres carpetas numeradas de la siguiente manera, "1. Formato Anexo 1 de Calificación del I Semestre 2022", "2. Formato Anexo 2 de Calificación Anual 2022 – Un consolidado de las diferentes Calificaciones." y "3. Formato Anexo 1 de Concertación.

Detalle de la información remitida por secretaria general - INM				
<p>← → ↑ ↓ « Requerimiento OCI Acuerdos de Ges... » Requerimiento OCI Acuerdos de Gestión 🔍 Buscar en Requerimiento OCI Ac...</p>				
<ul style="list-style-type: none"> ★ Acceso rápido ↓ Descargas 📄 Documentos 🖼️ Imágenes 	<p>Nombre</p> <ul style="list-style-type: none"> 1.Formato Anexo 1 de Calificación del I Semestre 2022 2.Formato Anexo 2 de Calificación Anual 2022 - Un consolidado de las diferentes Calificaciones 3.Formato Anexo 1 de Concertación 2023 			
<p>← → ↑ ↓ « 1.Formato Anexo 1 de Calificación del I Semestre 2022 » 🔍 Buscar en 1.Formato Anexo 1 de Califi...</p>				
<ul style="list-style-type: none"> ★ Acceso rápido ↓ Descargas 📄 Documentos 🖼️ Imágenes 🖨️ Escritorio 	<p>Nombre</p> <ul style="list-style-type: none"> Gerardo-Porras Luis-Gabriel-Mieles Luz-Miryam-Gómez-Porras Xavier-Alhim-Gomez 	<p>Tipo</p> <ul style="list-style-type: none"> Documento Adobe Acrobat Documento Adobe Acrobat Documento Adobe Acrobat Documento Adobe Acrobat 	<p>Tamaño comprimido</p> <ul style="list-style-type: none"> 20 KB 199 KB 210 KB 130 KB 	<p>Protegido</p> <ul style="list-style-type: none"> No No No No
<p>← → ↑ ↓ « 2.Formato Anexo 2 de Calificación Anual 2022 - Un consolidado de las ... » 🔍 Buscar en 2.Formato Anexo 2 de Califi...</p>				
<ul style="list-style-type: none"> ★ Acceso rápido ↓ Descargas 📄 Documentos 🖼️ Imágenes 🖨️ Escritorio 	<p>Nombre</p> <ul style="list-style-type: none"> Gerardo-Porras Luis Gabriel Mieles Luz Myriam Gómez Solano Xavier-Alhim-Gomez 	<p>Tipo</p> <ul style="list-style-type: none"> Documento Adobe Acrobat Documento Adobe Acrobat Documento Adobe Acrobat Documento Adobe Acrobat 	<p>Tamaño comprimido</p> <ul style="list-style-type: none"> 53 KB 257 KB 67 KB 324 KB 	<p>Protegido</p> <ul style="list-style-type: none"> No No No No

Nombre	Tipo	Tamaño comprimido	Protegido
Edna-Julieth-Villarraga-Farfan	Documento Adobe Acrobat	1.779 KB	No
Luz-Miryam-Gomez-Solano	Documento Adobe Acrobat	105 KB	No
Rodolfo-Gomez	Documento Adobe Acrobat	477 KB	No

Marco normativo:

- Ley 909 de 23 de septiembre de 2004 <<Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.>> En el Título VIII. De los principios de la gerencia pública.
- Decreto Ley 770 de 2005 <<Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades de Orden Nacionales, a que se refiere la Ley 909 de 2004.>>
- Decreto 2489 de 2006 <<Por la cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de las instituciones pertenecientes a la Rama Ejecutiva y demás organismos y entidades públicas del Orden Nacional y se dictan otras disposiciones.>>
- Decreto 1083 del 26 mayo de 2015 <<Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.>>En el Título 13 Gerencia Pública, Capítulo 1. Generalidades.
- Guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial. Versión 3. Dirección de Empleo Público, marzo 2020.
- Nuevo modelo de gerencia público y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0 Versión 1. Dirección de Empleo Público, Julio de 2022.
- Resolución 058 del 21 de febrero 2017, <<Por la cual se adopta la metodología para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del Instituto Nacional de Metrología -INM.>> en cumplimiento de artículo 2.2.13.1.12 de Decreto 1083 de 2015.
- Procedimiento del sistema interno de gestión (SIG) consultable en Isolución de Gestión de Talento Humano A-04-P-015 Procedimiento Gestión del Rendimiento, evaluación de desempeño laboral y seguimiento a la gestión. Versión 2 de fecha 2023-01-25.

Gestión de Talento Humano	A-04-P-015	<u>GESTIÓN DEL RENDIMIENTO, EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN</u>	Procedimiento	2	Martha Ximena Martínez Vidarte	Aristides Candelario Dajer Espeleta	25/ene./2023
---------------------------	------------	--	---------------	---	--------------------------------	-------------------------------------	--------------

En el numeral 4., del Procedimiento de gestión del rendimiento, evaluación de desempeño laboral y seguimiento a la gestión. Código A-04-P-015, define:

<<**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.>>

<< **GESTIÓN DEL RENDIMIENTO:** 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 las deficiencias identificadas.>>

<<**GERENTE PÚBLICO:** Son servidores con altas capacidades técnicas y gerenciales, que dirigen las acciones estratégicas y coordina la óptima ejecución de las metas, permitiendo el cumplimiento del Plan Estratégico de cada entidad.>>

Numeral 6., Lineamientos generales, 6.1. Gestión del rendimiento de los Gerentes Públicos, <<Se utilizará como instrumento el formato de Acuerdo de Gestión establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, para la concertación, formalización, seguimiento, retroalimentación y evaluación de los Gerentes Públicos, que en el caso del INM son los funcionarios de libre nombramiento y remoción que desempeñen los cargos de Secretario General, Subdirector o Jefe de Oficina (a excepción de OAP y Control Interno).

El Grupo de Gestión del Talento Humano y la Oficina Asesora de Planeación brindarán el formato de Acuerdo de Gestión junto con las funciones del cargo, el Plan de Acción y la orientación en la formulación de indicadores respectivamente, para que el Gerente Público se familiarice con el contexto en el que va a desarrollar su función, identifique, y dimensione los compromisos que debe atender y estructure su propuesta de gestión que entrará a ser objeto de concertación.

De acuerdo con el nuevo modelo de Gerencia Pública se establecen los siguientes ejes que hacen referencia al perfil o competencias del gerente público 4.0:

- Eje 1: Ética e integridad
- Eje 2: Capacidades para inspirar e influir
- Eje 3: Capacidad para asegurar la productividad
- Eje 4: Capacidad para adaptarse a los constantes cambios.

En el Gerente Público recae la responsabilidad de desarrollar y materializar la planeación estratégica de la entidad con base en los cuatro pilares fundamentales: la

productividad, el desarrollo cultural, la construcción integralidad y el desarrollo de personas y equipos, (...) >>

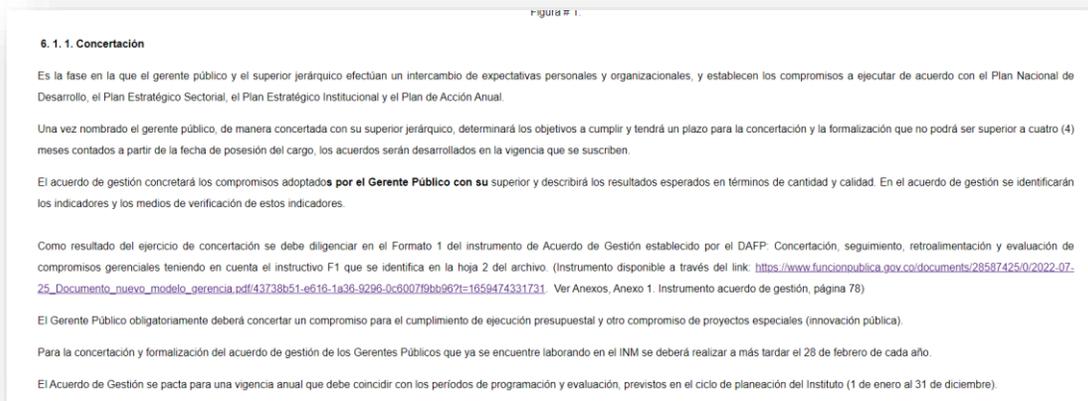
En el numeral 6.1.1. Concertación del proceso, se expresa el formato en el que debe estar soportada la concertación, <<en el Formato 1 del instrumento de Acuerdo de Gestión establecido por el DAFP: Concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales teniendo en cuenta el instructivo F1 (...)

El Gerente Público obligatoriamente deberá concertar un compromiso para el cumplimiento de ejecución presupuestal y otro compromiso de proyectos especiales (innovación pública).

Para la concertación y formalización del acuerdo de gestión de los Gerentes Públicos que ya se encuentre laborando en el INM se deberá realizar a más tardar el **28 de febrero de cada año**.

El Acuerdo de Gestión se pacta para una vigencia anual que debe coincidir con los periodos de programación y evaluación, previstos en el ciclo de planeación del Instituto (1 de enero al 31 de diciembre).>> (Negrilla por fuera del texto original)

A continuación, se muestra la imagen del procedimiento.



Cuadro de las fases de la concertación, el seguimiento y la evaluación de los acuerdos de los gerentes públicos en atención a lo descrito anteriormente.

Fases acuerdos Gerente Público	Definición	Fechas claves	Formato
Concertación	Fase en la que el gerente público y el superior jerárquico efectúan un intercambio de expectativas personales y organizacionales, y	Vigencia (1 de enero a 31 de diciembre) Luego de nombrado el gerente público, de manera concertada con su superior jerárquico, determinará los objetivos	Formato 1 Concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales.

	<p>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.</p> <p>Obligatoriedad:</p> <p>Compromiso para el cumplimiento de ejecución presupuestal. Compromiso de proyectos especiales (innovación pública)</p> <p>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.</p> <p>En el acuerdo de gestión se identificarán los indicadores y los medios de verificación de estos indicadores.</p>	<p>a cumplir y tendrá un plazo para la concertación y la formalización que no podrá ser superior a 4 meses contados a partir de la fecha posesión del cargo, los acuerdos serán desarrollados en la vigencia que se suscriben.</p>	
Formalización	<p>El Acuerdo de Gestión debe quedar siempre por escrito.</p> <p>Formalizado con la firma del superior jerárquico y el gerente público.</p> <p>La formalización se da simultáneamente con la etapa de concertación.</p>	<p>Entrega del acuerdo de gestión a más tardar 28 de febrero a GGTH.</p>	<p>Formato 1 Concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales.</p>
Seguimiento y retroalimentación	<p>Seguimiento de los compromisos concertados entre el gerente público y el superior jerárquico con el fin de verificar su cumplimiento.</p> <p>Frente a los resultados el proceso menciona. <<Cuál ha sido el avance, qué hace falta para llegar a la meta, re direccionar acciones, acudir a datos y hechos concretos.>></p>	<p>Como mínimo se deben realizar seguimientos que tendrán como corte 30 de junio y el 31 de diciembre de cada vigencia.</p> <p>Seguimientos del 15 julio y el 15 de febrero de cada vigencia.</p> <p>Entrega a GGTH a más tardar el último día hábil del mes de julio y de febrero.</p>	<p>Formato 1 Concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales.</p>

		<p>Nota: El primer seguimiento de la concertación de los acuerdos de los Gerentes Públicos de 2023, fue publicado en la página web de la entidad, encontrándose publicados de los Gerentes Públicos Rodolfo Gómez y Edna Julieth Villarraga (fecha de la consulta 2023-08-28).</p>	
Evaluación	<p>El acuerdo de gestión debe ser evaluado por el Director General a más tardar 15 de febrero, después de finalizar la vigencia.</p> <p>Con base en los indicadores determinados.</p> <p>El DG evaluará: -valoración de las competencias.</p> <p>El Coordinador del GGTH identifica el par y subalterno de manera aleatoria garantizando el anonimato.</p> <p>El Director General define el socio de valor.</p> <p><< (...) Un aspecto importante a tener en cuenta al momento de la evaluación, es comparar la coherencia de los resultados con los de la evaluación institucional, evaluación del desempeño de los servidores públicos a cargo y los informes de auditorías.>></p>	<p>Seguimiento de la evaluación semestral y al final de la vigencia – el resultado de la evaluación corresponderá a la suma de los seguimientos. De la sumatoria de los dos resultados (compromisos gerenciales y valoración de las competencias comunes y directivas.</p>	<p>Formato 1 del instrumento de Acuerdos de Gestión (corresponde al 80%)</p> <p>Formato 2 del instrumento (corresponde al 20%)</p>
Consolidado de la evaluación del acuerdo de gestión			<p>Formato 3 Formato final del instrumento de Acuerdos de Gestión establecido por el DAFP.</p> <p>Consolidado de Evaluación del</p>

			Acuerdo de Gestión. Se consolidan los resultados obtenidos en los formatos 1 y 2.
Plan de Mejoramiento (PM)	<p>Se establecerá un plan de mejoramiento cuando el gerente público obtenga una calificación en la evaluación de su gestión igual o inferior al 75%, para esto 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.</p> <p>¿Qué debe hacer? Definir los 3 comportamientos principales que deben manifestarse a través de las evidencias requeridas. ¿Para qué? Para contribuir a determinar las acciones de mejora a desarrollar por el evaluado en un periodo no superior a 6 meses. El superior jerárquico valorará el mejoramiento del gerente público y le dará la retroalimentación correspondiente.</p>	<p>Formalización del plan de mejoramiento: 28 de febrero de cada vigencia.</p> <p>Link</p> <p>Entregar a GGTH a más tardar el 15 de febrero de la siguiente vigencia.</p>	<p>Link http://192.168.10.88/PlanesInstitucionales/</p>

Cuadro de la relación del desempeño y el porcentaje – Procedimiento A-04-P-015

Nivel de desempeño	Porcentaje
Sobresaliente	De 101% a 105%
Satisfactorio	De 90% a 100%
Suficiente	De 76% a 89%

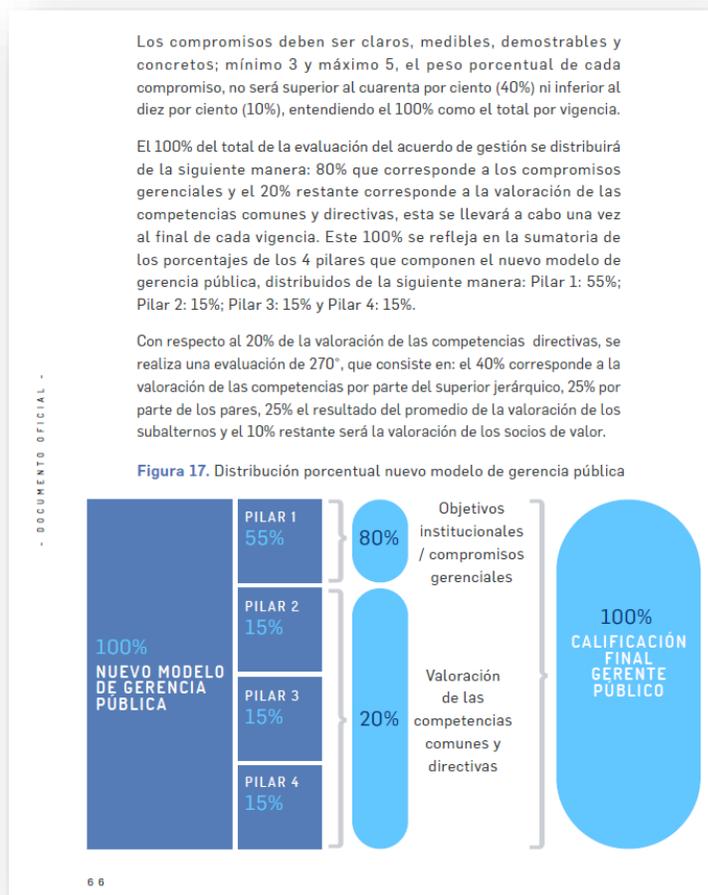
Nota. Tomado del A-04-P-015 Procedimiento Gestión del Rendimiento, evaluación de desempeño laboral y seguimiento a la gestión. Versión 2 de fecha 2023-01-25. Figura #2.

En atención al título VIII de la Ley 909 de 2004, son requisitos y excepciones para los cargos de naturaleza gerencial para el orden nacional:

- a. Ser un empleo del nivel directivo.
- b. Ser un empleo de libre nombramiento y remoción.
- c. Conllevar el ejercicio de responsabilidad directiva

La excepción para el orden nacional es que la nominación dependa directamente del **presidente de la República**.

En atención al "Nuevo modelo de gerencia público y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0 Versión 1. Dirección de Empleo Público, Julio de 2022." página 66, se explica y gráfica la distribución porcentual del nuevo modelo de gerencia pública.

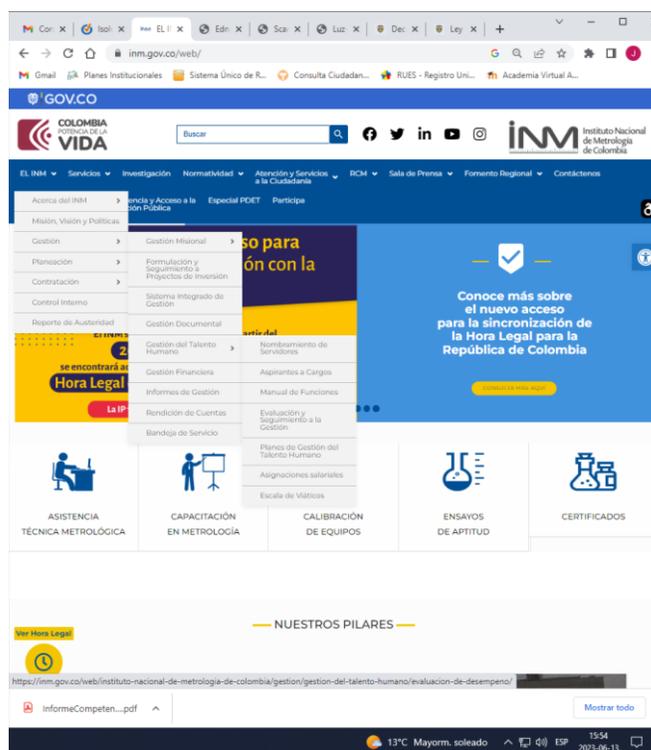


A la fecha de la emisión del "Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0. versión 1. Dirección de Empleo

Público. Julio 2022.” Se debe tener en cuenta para la concertación de los acuerdos de los gerentes públicos en la presente vigencia (2023), es de mencionar que el documento relacionado fue tenido en cuenta en el momento de la actualización del procedimiento A-04-P-015 “Gestión del Rendimiento, evaluación de desempeño laboral y seguimiento a la gestión” Versión 2 de fecha 2023- 01- 25.¹

4. RESULTADOS

A continuación, se muestra la imagen de guía para ubicar la información de “Evaluación y seguimiento a la gestión” en la página web de la entidad (Ruta: EL INM/Gestión/Gestión de Talento Humano/Evaluación y Seguimiento a la Gestión) Por lo que la información allí publicada se ha tenido en cuenta para la generación del presente seguimiento y evaluación de los acuerdos de concertación de los gerentes públicos 2022 y la concertación de acuerdos para 2023.



Para el año 2023, contamos con una nueva administración conformada de la siguiente forma:

¹ De conformidad con el Anexo 1. CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES de la Guía del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

Nombre	Cargo	Superior Jerárquico Gerente Público	Fecha de posesión /Publicación hojas de vida²
María del Rosario González Márquez	Directora General	Superior Jerárquico	2023-01-02
José Álvaro Bermúdez Aguilar	Secretario General	Gerente Público	2023-03-01 (Publicación HV) F. 2023-03-13
Edna Julieth Villarraga Farfán	Subdirectora Metrología Química y Biología	Gerente Público	(2023-03-01). (Publicación HV). F.2023-05-13
Claudia Angélica Guillén	Subdirectora de Servicios Metrológicos y Relación con el Ciudadano	Gerente Público	2023-03-13. (Publicación HV). F.2023-03-17
Jairo Gustavo Ayala Forero	Subdirector de Metrología Física	Gerente Público	2023-04-18 (Publicación HV). F.2023-05-02
Rodolfo Manuel Gómez Rodríguez	Jefe de la Oficina de Informática y Desarrollo Tecnológico	Gerente Público	2023-01-24. (Publicación HV)

A continuación, se muestra la concertación del 2022 así como el segundo seguimiento realizado a 2022-12-31. De la misma forma se relaciona la concertación de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos para el año 2023, y su primer seguimiento:

Concertaciones 2022 (Nombre en la publicación)	Seguimiento /Fecha (Segundo seguimiento de la vigencia 2022)	Concertaciones 2023 (Nombre en la publicación)	Seguimiento /Fecha (Primer seguimiento de la vigencia)
Luis Gabriel Mieles	Luis Gabriel Mieles / 2022-12-31	Luz Myriam Gómez Solano / 2023-02-023	
Gerardo Porras		Rodolfo Gómez /2023-02-01	Seguimiento Acuerdo de Gestión Rodolfo Gómez / 2023-07-14
Xavier Alhim Gómez Sarmiento		Edna Julieth Villarraga Farfán / 2023-03-14	Seguimiento al Acuerdo de Gestión Edna Julieth Villarraga Farfán / 2023-06-30
Luz Myriam Gómez Porras	Luz Myriam Gómez Solano / 2022-12-31	Claudia Guillén /2023-07-04	
Delain Alfonso De la Cruz		José Álvaro Bermúdez Aguilar / 2023-03-13	

² Consultable por la intranet en el siguiente link <http://intranet.inm.local/index.php/el-instituto/talento-humano/aspirantes> así como las fotografías de las posesiones <http://intranet.inm.local/index.php/el-instituto/talento-humano/posiciones-2023>

De lo anteriormente relacionado tenemos que:

- El primer seguimiento del acuerdo suscrito con el gerente público, Rodolfo Gómez se realizó 2023-07-14, en atención a que sus acuerdos fueron concertados el 2023-02-01, la calificación para el primer semestre fue de: **97%**

FORMATO 1. CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES															
No.	Objetivos Institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha Inicio- fin admnistrativa	Actividades	Peso ponderado	Avance				Resultado	Evidencias			
							% cumplimiento programada a 1er semestre	% cumplimiento de indicador 1er Semestre	Observaciones del avance y oportunidad de mejora	% cumplimiento programado a 2º semestre		% cumplimiento de indicador 2º Semestre	% Cumplimiento año	Descripción	Ubicación
1	Transformación de la Administración pública	Optimizar la ejecución de los recursos de inversión programada, otorgada la vigencia 2023, según los planes establecidos	100%	2023-01-31	1. Realizar actualizaciones y seguimiento a los compromisos establecidos en el Plan Estratégico de la Información. 2. Realizar actualizaciones y seguimiento a los compromisos establecidos en el Plan de Seguridad y Privacidad de la Información. 3. Realizar actualizaciones y seguimiento a los compromisos establecidos en el plan de Tratamiento de Riesgo de Seguridad y Privacidad de la Información.	30%	50%	100%		50%	100%	30%	Planes actualizados y sus seguimientos correspondientes		
2	Transformación de la Administración pública	Definir e implementar los lineamientos tecnológicos para la adecuada gestión de procesos y software en el IME, en cuanto a calidad, acceso, conectividad.	100%	2023-01-31	1. Actualizar documentación para la seguridad y privacidad de la información. 2. Actualizar documentación para la adquisición y gestión de bienes y software en el IME. 3. Actualizar la documentación para la adquisición y gestión de software en el IME.	30%	50%	50%	Planear la actualización de documentos en las filiales establecidas	50%	50%	20%	Documentos actualizados o generados y evaluados en totalidad		
3	Habilidades de gestión y desempeño institucional	Fomentar la capacidad administrativa y de desempeño institucional para garantizar la eficiencia y calidad de los procesos de la entidad	100%	2023-01-31	1. Realizar gestiones tendientes al cierre de planes de mantenimiento que se encuentran ajenos al proceso de Gestión de Tecnologías de Información del IME. 2. Aplicar los tratamientos y procesos de arquitectura tecnológica de la Entidad en materia de software, hardware, redes y telecomunicaciones, acorde con los lineamientos, guías y estándares para su adquisición, operación, soporte especializado y mantenimiento. 3. Liberar, operar y apoyar proyectos y actividades de mejora y optimización de servicios y procesos por medio de la adquisición y gestión de las TICs	25%	40%	100%		52%	100%	20%	Se ha realizado cierre de hitos con la documentación actualizada general, además de las acciones específicas para el cierre de hitos de Contribución	Y UNICORPOTENVIDE NCIAS	
Total						85%						84%			
Compromiso Ejecución Presupuestal															
1	Desempeño Institucional	Ejecución del 100% del presupuesto del proyecto de inversión del proyecto de inversión de tecnologías de información del IME	100%	2023-01-31	1. Observación de CCP de las adquisiciones de bienes y servicios contratados en la vigencia. 2. Presentación de informes mensuales de ejecución presupuestal del proyecto de inversión. 3. Observación de Registros Presupuestales de las adquisiciones de bienes y servicios contratados en la vigencia	10%	5%	4%	Buscar alternativas para contar con mayor gestión con los estudios de mercado	5%	80%	5%	Se realizan revisiones mensuales a la ejecución, además de la gestión directa del Proyecto de Inversión		
Total						10%						8%			
Proyectos Especiales (Innovación Pública) (IP)															
1	Transformación de la Administración pública	Implementación de medidas de Gobierno Digital	100%	2023-01-31	Difusión de Hoja Legal en Gov.Co Territorial Ejecución de datos abiertos del IME en el PGA de GOB.CO Implementación de límites de IME en Servicio Ciudadano Digital	5%	2%	2%		3%	100%	5%	Reacomodo directo con el IME para lograr el objetivo. Se presenten avances.		
Total						5%	2%	2%				100%	5%		
FECHA: 2023-07-14						Firma del Superior Administrativo		Firma del Gerente Público							

- El primer seguimiento del acuerdo suscrito con la gerente pública, Edna Julieth Villaraga Farfán se realizó el 2023-06-30, en atención a que sus acuerdos fueron concertados el 2023-03-14. la calificación para el primer semestre fue de: **95%**

FORMATO 1. CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES													
Nº	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha Inicio-Fin (dmeses)	Actividades	Peso ponderado	Avance		Observaciones del avance y oportunidad de riesgos	Evaluación		Resultados	
							% cumplimiento programado a 1º semestre	% cumplimiento de indicador 1º semestre		% Cumplimiento de indicador 1º semestre	% Cumplimiento de indicador 2º semestre		
1	Definición de la estrategia institucional de desarrollo humano y bienestar social, con énfasis en la atención a la infancia y la adolescencia, en el marco de la política pública de infancia y adolescencia.	Definición de la estrategia institucional de desarrollo humano y bienestar social, con énfasis en la atención a la infancia y la adolescencia, en el marco de la política pública de infancia y adolescencia.	100	10/01/2023-31/03/2023	Presentación de la estrategia de la delegación del IC; Revisión y actualización del convenio de gestión con el SENA; Revisión de los indicadores de la estrategia de infancia y adolescencia; Revisión de los planes de trabajo de la delegación del IC; Revisión de los planes de trabajo de la delegación del IC; Revisión de los planes de trabajo de la delegación del IC.	20%	100%	100%	Se avanza en la revisión de la estrategia de infancia y adolescencia del IC, se ha presentado la estrategia de infancia y adolescencia del IC al SENA, se ha presentado el convenio de gestión con el SENA, se ha presentado el convenio de gestión con el SENA, se ha presentado el convenio de gestión con el SENA.	100%	100%	Se ha presentado la estrategia de infancia y adolescencia del IC al SENA, se ha presentado el convenio de gestión con el SENA, se ha presentado el convenio de gestión con el SENA, se ha presentado el convenio de gestión con el SENA.	Y-Derechos Agudos (DGA) - Unidad de Gestión de la Infancia y la Adolescencia (UGIA) - Unidad de Gestión de la Infancia y la Adolescencia (UGIA) - Unidad de Gestión de la Infancia y la Adolescencia (UGIA)
2	Definición de la estrategia institucional de desarrollo humano y bienestar social, con énfasis en la atención a la infancia y la adolescencia, en el marco de la política pública de infancia y adolescencia.	Definición de la estrategia institucional de desarrollo humano y bienestar social, con énfasis en la atención a la infancia y la adolescencia, en el marco de la política pública de infancia y adolescencia.	100	10/01/2023-31/03/2023	Constitución de comisiones para el desarrollo de proyectos de IC; Revisión de los planes de trabajo de la delegación del IC; Revisión de los planes de trabajo de la delegación del IC; Revisión de los planes de trabajo de la delegación del IC.	40%	100%	100%	Se ha constituido la comisión para el desarrollo de proyectos de IC, se ha revisado el plan de trabajo de la delegación del IC, se ha revisado el plan de trabajo de la delegación del IC, se ha revisado el plan de trabajo de la delegación del IC.	100%	100%	Se ha constituido la comisión para el desarrollo de proyectos de IC, se ha revisado el plan de trabajo de la delegación del IC, se ha revisado el plan de trabajo de la delegación del IC, se ha revisado el plan de trabajo de la delegación del IC.	Y-Derechos Agudos (DGA) - Unidad de Gestión de la Infancia y la Adolescencia (UGIA) - Unidad de Gestión de la Infancia y la Adolescencia (UGIA) - Unidad de Gestión de la Infancia y la Adolescencia (UGIA)
3	Definición de la estrategia institucional de desarrollo humano y bienestar social, con énfasis en la atención a la infancia y la adolescencia, en el marco de la política pública de infancia y adolescencia.	Definición de la estrategia institucional de desarrollo humano y bienestar social, con énfasis en la atención a la infancia y la adolescencia, en el marco de la política pública de infancia y adolescencia.	100	10/01/2023-31/03/2023	Revisión de los planes de trabajo de la delegación del IC; Revisión de los planes de trabajo de la delegación del IC; Revisión de los planes de trabajo de la delegación del IC.	20%	100%	100%	Se ha revisado el plan de trabajo de la delegación del IC, se ha revisado el plan de trabajo de la delegación del IC, se ha revisado el plan de trabajo de la delegación del IC.	100%	100%	Se ha revisado el plan de trabajo de la delegación del IC, se ha revisado el plan de trabajo de la delegación del IC, se ha revisado el plan de trabajo de la delegación del IC.	Y-Derechos Agudos (DGA) - Unidad de Gestión de la Infancia y la Adolescencia (UGIA) - Unidad de Gestión de la Infancia y la Adolescencia (UGIA) - Unidad de Gestión de la Infancia y la Adolescencia (UGIA)
Total							80%	100%	100%		100%	100%	
Cumplimiento Ejecución Presupuestal													
1	Definición de la estrategia institucional de desarrollo humano y bienestar social, con énfasis en la atención a la infancia y la adolescencia, en el marco de la política pública de infancia y adolescencia.	Definición de la estrategia institucional de desarrollo humano y bienestar social, con énfasis en la atención a la infancia y la adolescencia, en el marco de la política pública de infancia y adolescencia.	100	10/01/2023-31/03/2023	Revisión de los planes de trabajo de la delegación del IC; Revisión de los planes de trabajo de la delegación del IC; Revisión de los planes de trabajo de la delegación del IC.	10%	100%	100%	Se ha revisado el plan de trabajo de la delegación del IC, se ha revisado el plan de trabajo de la delegación del IC, se ha revisado el plan de trabajo de la delegación del IC.	100%	100%	100%	Se ha revisado el plan de trabajo de la delegación del IC, se ha revisado el plan de trabajo de la delegación del IC, se ha revisado el plan de trabajo de la delegación del IC.
Total							100%	100%	100%		100%	100%	
Proyectos Especiales (Innovación Pública) (5%)													
1	Definición de la estrategia institucional de desarrollo humano y bienestar social, con énfasis en la atención a la infancia y la adolescencia, en el marco de la política pública de infancia y adolescencia.	Definición de la estrategia institucional de desarrollo humano y bienestar social, con énfasis en la atención a la infancia y la adolescencia, en el marco de la política pública de infancia y adolescencia.	100	10/01/2023-31/03/2023	Revisión de los planes de trabajo de la delegación del IC; Revisión de los planes de trabajo de la delegación del IC; Revisión de los planes de trabajo de la delegación del IC.	5%	100%	100%	Se ha revisado el plan de trabajo de la delegación del IC, se ha revisado el plan de trabajo de la delegación del IC, se ha revisado el plan de trabajo de la delegación del IC.	100%	100%	100%	Se ha revisado el plan de trabajo de la delegación del IC, se ha revisado el plan de trabajo de la delegación del IC, se ha revisado el plan de trabajo de la delegación del IC.
Total							5%	100%	100%		100%	100%	

- Para el caso del gerente público Jairo Gustavo Ayala Forero, aún se encuentra en el término para suscribir el acuerdo, es decir, dentro de los cuatro meses³ a partir de la fecha de posesión que se realizó el 2023-05-02, y con plazo de presentación hasta el 2023-09-01.

- Está pendiente por publicarse el primer seguimiento del semestre del acuerdo de gestión del secretario general José Álvaro Bermúdez Aguilar, suscrito el 2023-03-13.

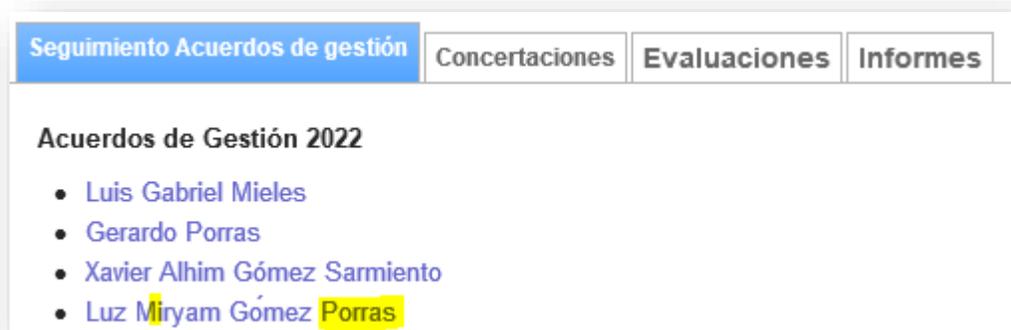
- Para el caso de la gerente pública Claudia Angélica Guillén, generó la concertación de sus acuerdos de gestión el 2023-07-04, dentro del plazo de los 4 meses luego de posesionarse, contando la fecha de inicio de sus acuerdos desde el 2023-03-17.

³ Artículo 2.2.12.1.9 Términos de concertación y formalización del Acuerdo de gestión, del Decreto 1083 de 2015, que menciona <<4 meses para la concertación luego de la fecha del acta de posesión.>>

De los acuerdos de gestión publicados en la página web de la entidad⁴, de los gerentes públicos para la vigencia 2022, **no se publicó** el acuerdo de gestión del secretario general de ese momento, Delain Alfonso Arias de la Cruz.

Respecto de las evaluaciones que debían realizarse de dos seguimientos al año y consolidarse sus resultados a 31 de diciembre de 2022, tenemos que:

- Para la vigencia 2022 en la entidad pasó por una alta rotación de gerentes públicos que en la mayoría de los casos *no* completaron el año para el seguimiento final de sus acuerdos de gestión, adicionalmente estos cargos de libre nombramiento y remoción fueron dados en “encargo” a los funcionarios de carrera administrativa, de estos *no* se suscribieron acuerdos, solo hasta el 2023 con los nuevos gerentes públicos posesionados.
- Para enero de 2023, solo dos de los gerentes públicos de la administración pasada seguían vinculados a la entidad, fueron los casos de la subdirectora de Metrología Química y Biología, Luz Myriam Gómez Solano y el jefe de la OI DT Luis Gabriel Mieles. Es de anotar que el archivo consultable en la Intranet del INM, se encuentra con un apellido que no corresponde a la ex gerente pública, así como error de digitación en su segundo nombre.⁵



Seguimiento Acuerdos de gestión	Concertaciones	Evaluaciones	Informes
---------------------------------	----------------	--------------	----------

Acuerdos de Gestión 2022

- Luis Gabriel Mieles
- Gerardo Porras
- Xavier Alhim Gómez Sarmiento
- Luz Myriam Gómez Porras

5. CONCLUSIONES

- Para el 2023 se cuenta con una actualización del procedimiento A-04-P-015 “Gestión del Rendimiento, evaluación de desempeño laboral y

⁴ Consultable en el siguiente link <https://inm.gov.co/web/instituto-nacional-de-metrologia-de-colombia/gestion/gestion-del-talento-humano/evaluacion-de-desempeno/>

⁵ Consultable en el siguiente link: <http://intranet/index.php/el-instituto/talento-humano/evaluacion-de-desempeno-y-acuerdos-de-gestion#seguimiento-acuerdos-de-gestion>

seguimiento a la gestión” Versión 2 de fecha 2023- 01- 25, que toma como referencia del “Nuevo modelo de gerencia público y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0. versión 1. Dirección de Empleo Público. Julio 2022.

- En el primer cuatrimestre del año se consolidó el nuevo equipo de gerentes públicos del INM, y de ellos como superior jerárquico, la directora general María del Rosario Gonzáles Márquez, como gerentes públicos: el secretario general José Álvaro Bermúdez Aguilar, la subdirectora de Metrología Química y Biología Edna Julieth Villarraga Farfán, la subdirectora de Servicios Metrológicos y Relación con el Ciudadano Claudia Angélica Guillén, el subdirector de Metrología Física Jairo Gustavo Ayala Forero y el jefe de la Oficina de Informática y Desarrollo Tecnológico Rodolfo Manuel Gómez.

- A la fecha se encuentran publicados dos seguimientos para el primer semestre de los acuerdos de gestión de la subdirectora de Química y Biología y el Jefe de la OIDT.

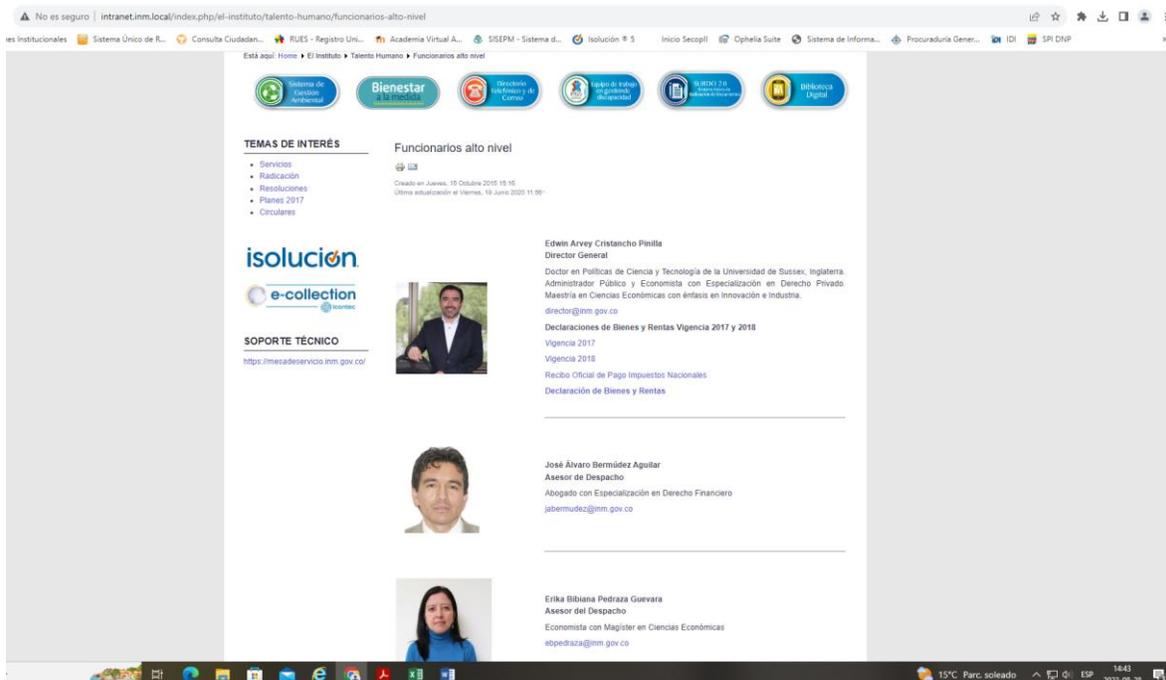
- Debe publicarse con el gerente público Jairo Gustavo Ayala Forero el acuerdo de gestión, que, que tiene plazo de 4 meses luego de posesionarse, la fecha límite era el 1 de septiembre de 2023.

- Se recomienda publicar para el primer seguimiento del acuerdo de gestión, de secretario general José Álvaro Bermúdez Aguilar, suscrito el 2023-03-13.

- Para el caso de la gerente pública Claudia Angélica Guillén, se generó la concertación de sus acuerdos de gestión el 2023-07-04, dentro del plazo de los 4 meses luego de posesionarse, contando la fecha de inicio de sus acuerdos desde el 2023-03-17, por lo que se recomienda generar el seguimiento del I semestre de 2023, dado que la fecha de inicio es la fecha de su posesión.

6. RECOMENDACIÓN

Se debe realizar la actualización la información suministrada en la intranet. Como opción de mejora se pueden crear pestañas con cada uno de los años para no perder la memoria institucional.



7. ANEXOS

No aplica

Sandra Lucía López Pedreros
Jefe Oficina de Control Interno
Oficina de Control Interno

Elaboró: Johanna Andrea Ávila Caballero	Revisó: Sandra Lucía López Pedreros	Aprobó: Sandra Lucía López Pedreros
Profesional Universitario Oficina de Control Interno	Jefe de la Oficina de Control Interno	Jefe de la Oficina de Control Interno