

Nuevo Modelo de Gerencia Pública y de Acuerdos de Gestión: hacia la gerencia pública 4.0

Febrero de 2024

Nivel 4. Pilares



A través de los cuales se materializa el actuar de los gerentes públicos y se evalúa su gestión.

- Pilar 1. Productividad social
- Pilar 2. Construcción de integridad
- Pilar 3. Gestión cultural
- Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos

Pilar 1. Productividad social

El gerente público debe tener claros los objetivos institucionales, realizar retroalimentación constante, monitorear las acciones planeadas y realizar una evaluación al final de la vigencia sobre el cumplimiento de los objetivos y el impacto de estos en el propósito misional de la entidad.

Existen dos criterios de valoración:

1. **Cumplimiento de la planeación estratégica de la entidad**, que tiene un peso de **60%**, debe ser medido frente al cumplimiento de la planeación institucional y, especialmente, al **cumplimiento de las metas asociadas del área que lidera**, incluyendo el cumplimiento de la ejecución presupuestal cuando así corresponda.
2. **Proyecto de innovación pública**, con un peso del **10%**; para un total de 70% de este pilar, sobre el 100% de la evaluación de compromisos gerenciales.



Nivel 4. Pilares

Pilar 2. Construcción de integridad

La valoración de **construcción de integridad** del gerente público 4.0 se realiza con base en los valores definidos en el código de integridad y su medición la deberá realizar el superior jerárquico en la evaluación de compromisos gerenciales y su peso ponderado será de **10%**.

El Código de integridad del servicio público del Departamento Administrativo de la Función (DAFP) propone cinco valores: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia, cuyo propósito es la construcción de integridad en lo público.

En consecuencia, un gerente público 4.0 no solo debe cumplir con estos preceptos, sino que debe ser líder, inspirador, forjador, garante, promotor y educador a través del ejemplo cotidiano.



Pilar 3. Gestión cultural

La gestión cultural está relacionada con la capacidad de identificar las prácticas culturales que agregan valor y que facilitan la evolución de la entidad. Teniendo en cuenta lo anterior, el gerente público 4.0 debe: 1. Identificar, los comportamientos, hábitos, creencias, valores y normas que se viven al interior del área que lidera; 2. Determinar las brechas entre las prácticas culturales actuales y la cultura deseada; 3. Diseñar rutas críticas de trabajo a partir de planes de acción; y 4. Gestionar el cambio.

Con el ánimo de asegurar una transformación de las prácticas culturales, es necesario que los gerentes públicos asuman su papel como gestores culturales a través de la definición e inclusión en los acuerdos de gestión y de la implementación de estrategias, la **gestión cultural** representará un 10% en la evaluación de compromisos gerenciales.



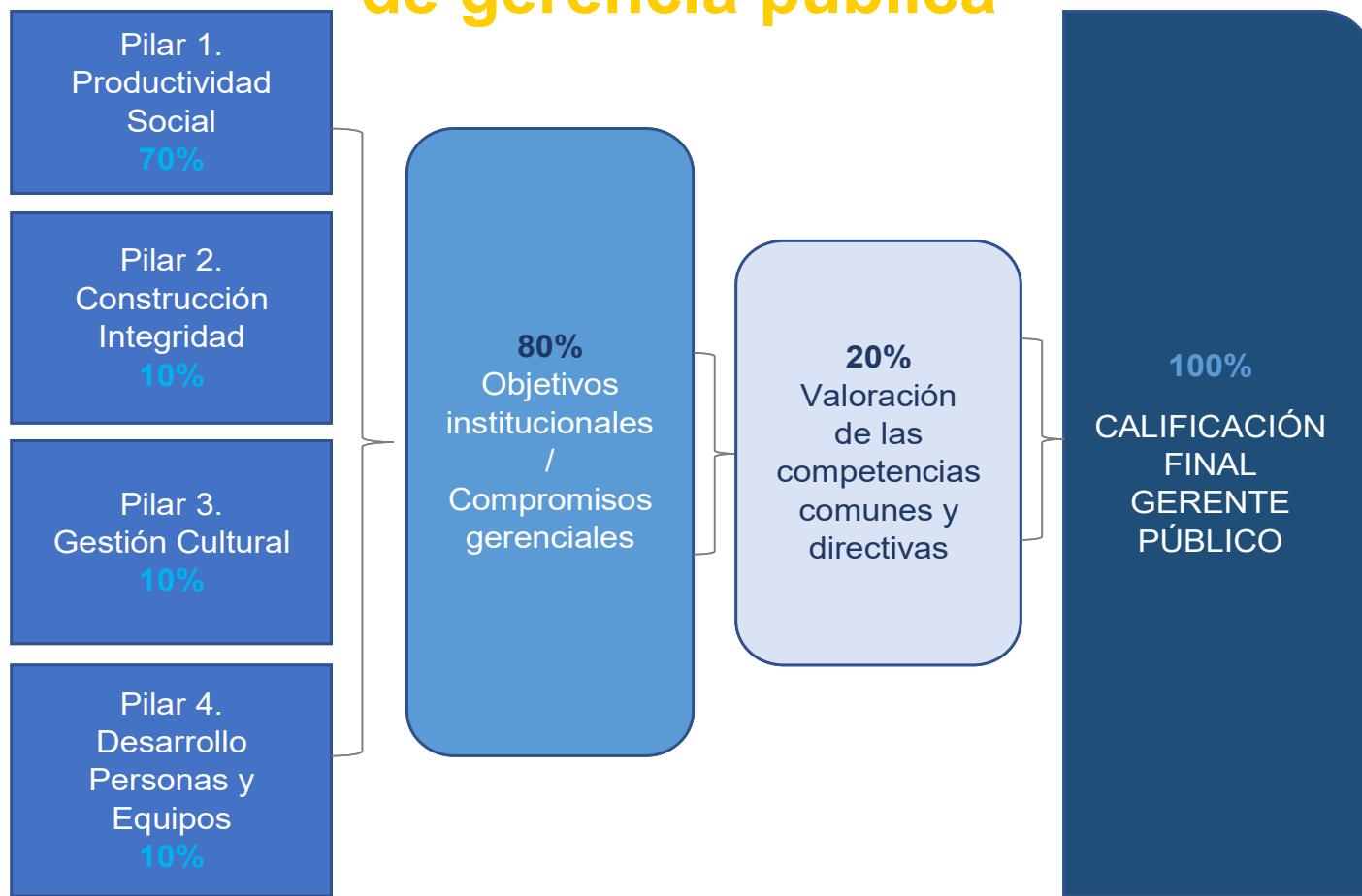
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos



El desarrollo de personas y equipos debe ser liderado por el gerente público 4.0 porque él es el responsable de la materialización de las metas, los planes, los proyectos y demás tareas a cargo del talento humano de su área y representará un 10% en la evaluación de compromisos gerenciales.

El gerente público, a través de un lenguaje claro y respetuoso, debe motivar sin llegar a imponer; identificar oportunidades de mejora en formación y capacitación; potencializar y fortalecer las habilidades, competencias, destrezas y rasgos de comportamiento de su equipo de trabajo; generar un clima laboral positivo y enriquecedor; crear y mantener canales de retroalimentación; y permitir niveles de autonomía y crecimiento, siempre articulado con la consecución de los objetivos institucionales.

Distribución porcentual nuevo modelo de gerencia pública



Evaluación de la gestión gerencial

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 tres fases:

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



Para tener en cuenta sobre los Acuerdos de Gestión...



- ✓ Son 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.
- ✓ Se pactan para **una vigencia anual**, la cual debe coincidir con los períodos de programación y evaluación previstos en el ciclo de planeación de la entidad.
- ✓ En un plazo **no mayor de cuatro (4) meses**, contados a partir la fecha de la posesión en el cargo.
- ✓ Deben ser objeto de **seguimiento permanente** por parte del superior jerárquico.
- ✓ Son evaluados por el superior jerárquico en el **término máximo de dos (2) meses** contados a partir de la finalización de la vigencia del Acuerdo.



Función Pública

**Carrera 6 No. 12-62
Bogotá, D.C. Colombia
Teléfono: 601 7395656
Fax: 601 7395657
Código Postal: 111711**

Internet: **www.funcionpublica.gov.co**
Email: **eva@funcionpublica.gov.co**