



Función Pública



Mesa de trabajo ***Nuevo Modelo de Gerencia Pública y*** ***de Acuerdos de Gestión: Hacia la*** ***gerencia pública 4.0***

Ministerio de Agricultura

5 de marzo de 2024

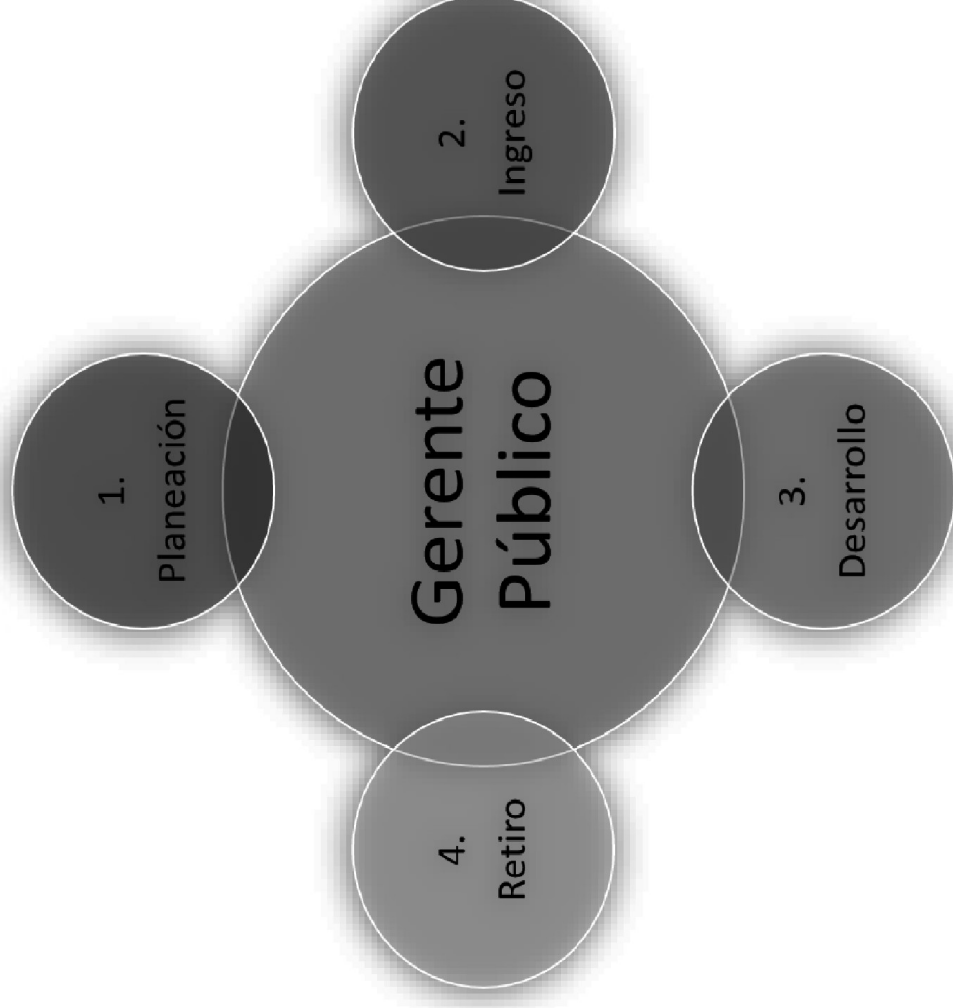
Gerencia Pública

Ley 909 de 2004 en sus artículos 47 al 50 establece la Gerencia Pública para las **entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial**, en la citada Ley se determinan: los empleos de naturaleza gerencial, los principios de la función gerencial, el procedimiento de ingreso a los empleos de naturaleza gerencial y los acuerdos de gestión.

El Decreto 1083 de 2015 contiene todo el desarrollo sobre la materia en sus artículos 2.2.13.1.1. al 2.2.13.1.13.



Las **áreas de talento humano** o quienes hagan sus veces son las **responsables** de la gestión de la Gerencia Pública al interior de sus entidades, en el marco de la Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH



Gerentes Públicos Nación

1. Planta de Empleos Públicos de la Entidad

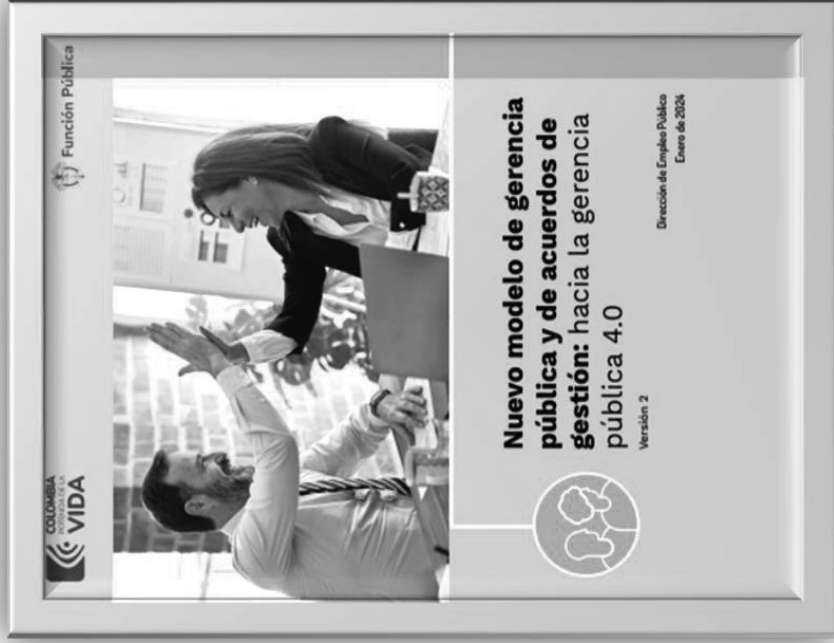
2. Empleos del Nivel Directivo

3. Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

4. Excluir los empleos cuya nominación dependa del Presidente:

- . Representante legal de la entidad
- . Secretario General (según el caso)
- . Jefe de Control Interno
- . Los demás que aplique

Nivel	Denominación	Naturaleza del Empleo
DIRECTIVO	MINISTRO - DIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
DIRECTIVO	SECRETARIO GENERAL DE MINISTERIO O DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
DIRECTIVO	JEFE DE OFICINA	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
DIRECTIVO	DIRECTOR ADMINISTRATIVO Y/O FINANCIERO O TÉCNICO U OPERATIVO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
DIRECTIVO	SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO Y/O FINANCIERO O TÉCNICO U OPERATIVO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

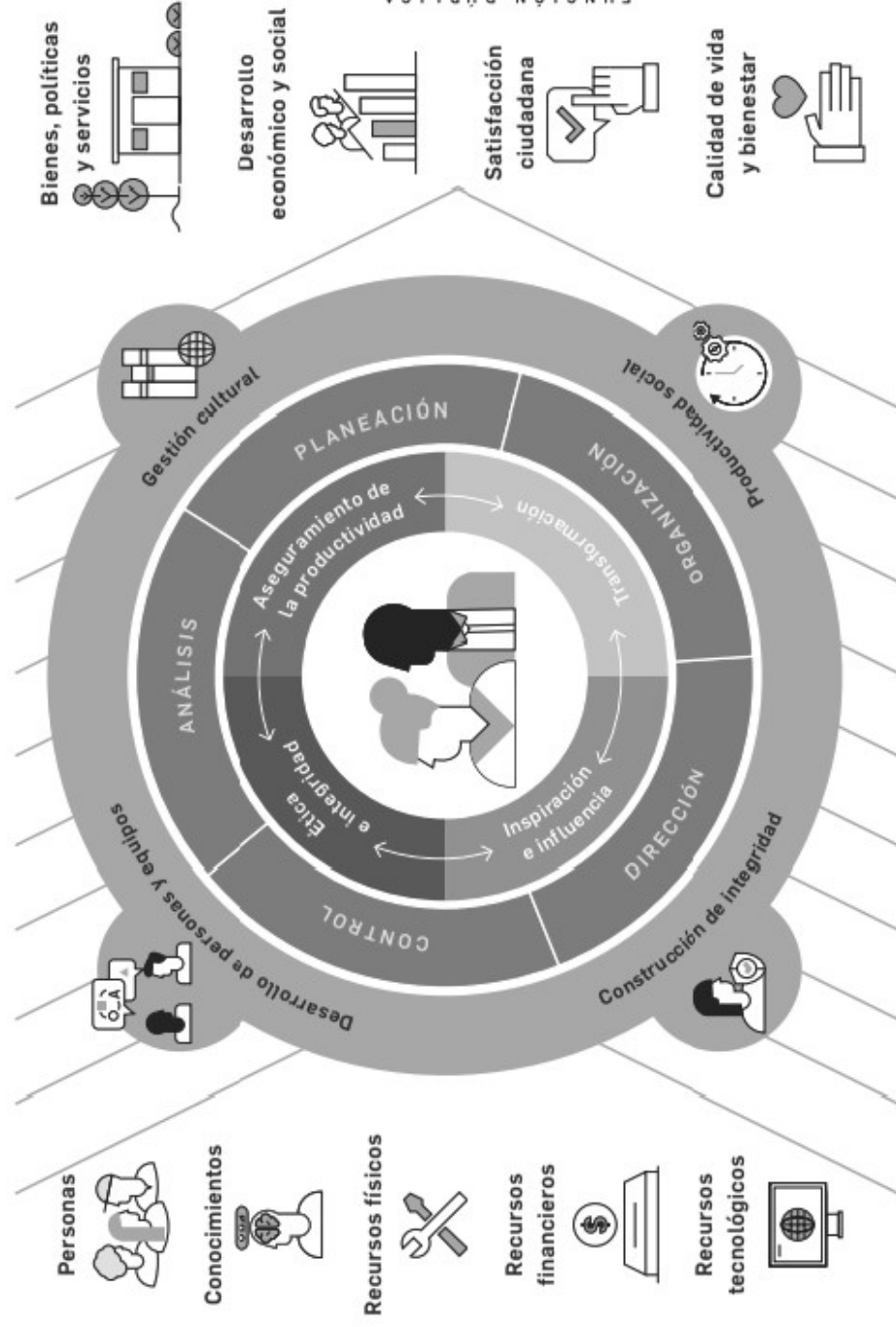


Nuevo modelo de gerencia pública Versión 2 - Enero de 2024
<https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/detalle-publicacion?entryId=41419226>

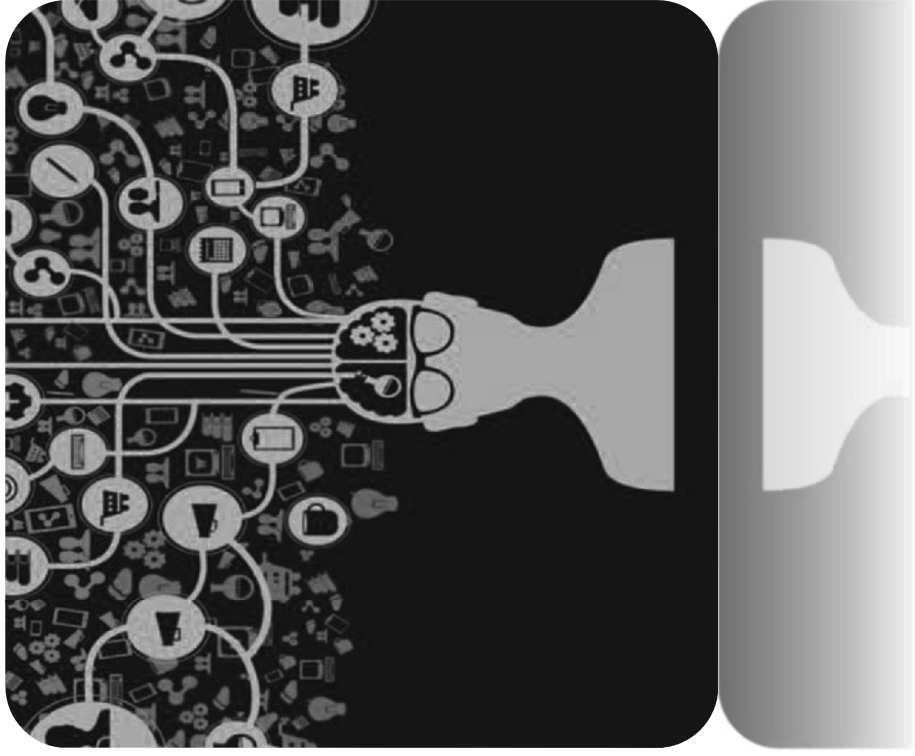
El Nuevo Modelo de Gerencia Pública 4.0, está conformado por 4 niveles, así:

- 1. Gerentes Públicos:** El talento humano que es el centro del MIPG.
- 2. Ejes: Perfiles y competencias** de los gerentes públicos enfocadas a la ética e integridad, a las capacidades para inspirar e influir, asegurar la productividad y adaptarse a los constantes cambios.
- 3. Componentes:** Funciones de todo gerente público las cuales son análisis, planeación, organización, dirección y control.
- 4. Pilares:** A través de los cuales se materializa el actuar de los gerentes públicos y se evalúa su gestión sobre productividad social, construcción de integridad, gestión cultural y desarrollo de personas y equipos.

Esquema del nuevo modelo de gerencia pública



Nivel 4. Pilares



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

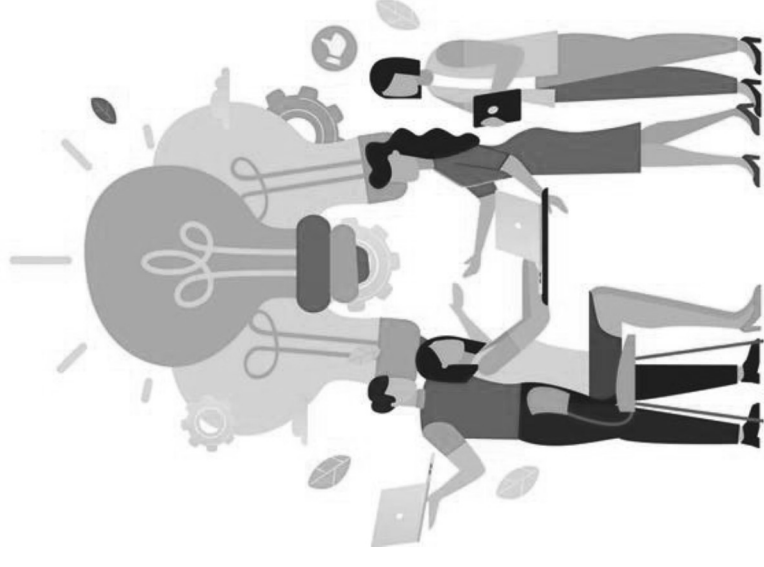
- Pilar 1. Productividad social
- Pilar 2. Construcción de integridad
- Pilar 3. Gestión cultural
- Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos

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.



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.

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.

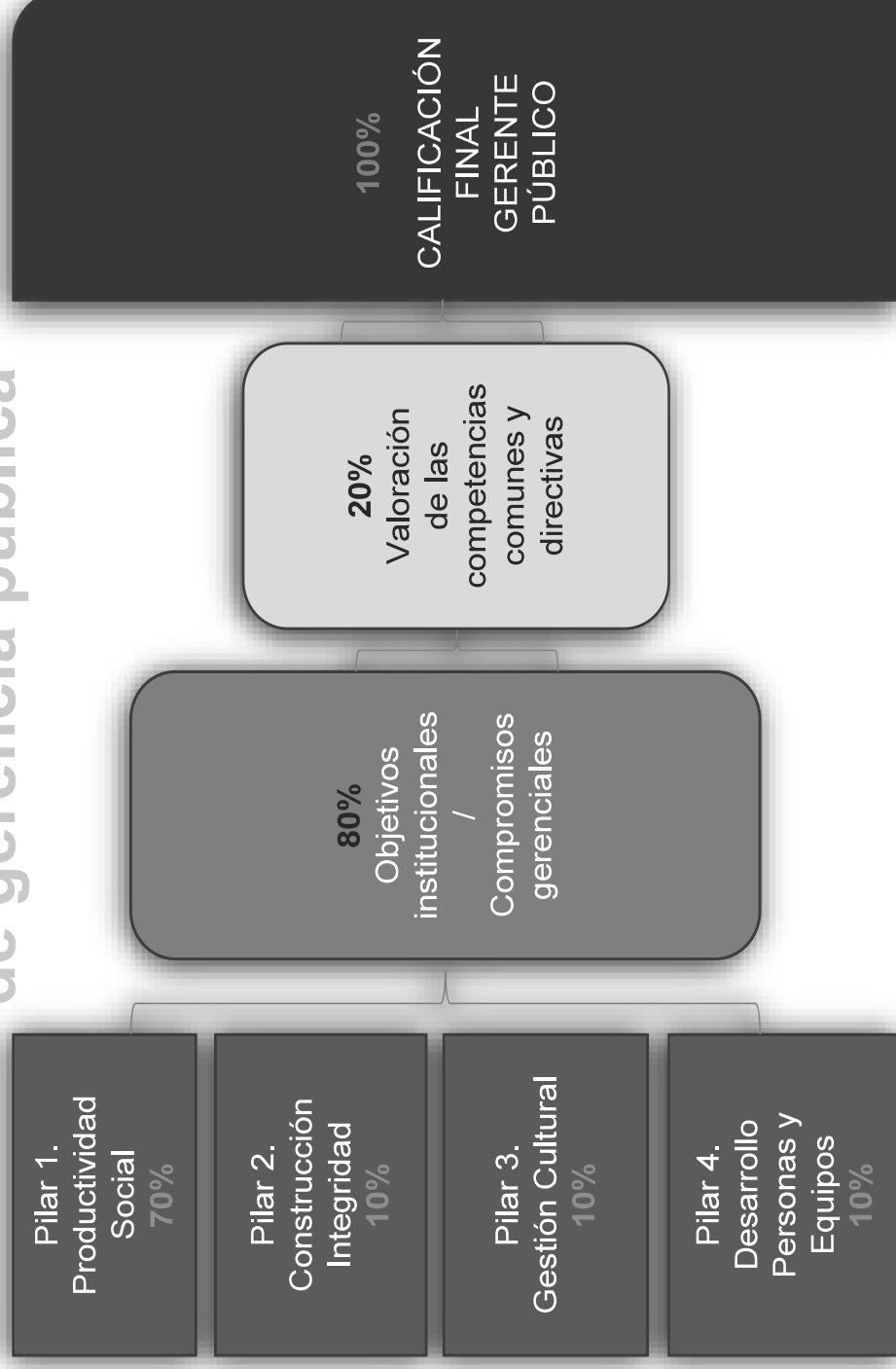
Es necesario aclarar que el acuerdo de gestión se desarrolla en tres fases:

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



Distribución porcentual nuevo modelo

de gerencia pública



Anexo Acuerdo de Gestión Gerentes Públicos

\\Yaksa\11402gagap\2024\DOCUMENTOS APOYO\CAJA DE
HERRAMIENTAS\GERENCIA PUBLICA\PRESENTACIONES



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