



RESOLUCIÓN NÚMERO **142** DE

(  
**11 de marzo de 2024**  
)

***Por la cual se adopta el Modelo de Evaluación de Acuerdos de Gestión de Gerentes Públicos de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central***

**EL RECTOR DE LA ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL,**  
en uso de sus atribuciones legales y estatutarias, en especial las conferidas por la  
Ley 909 del 2004 y el Decreto 1228 de 2005, y

**CONSIDERANDO:**

Que, la Ley 909 de 2004, establece en sus artículos 47° y 48° que los empleos de naturaleza gerencial son aquellos que conllevan el ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, que, además, estos son de libre nombramiento y remoción, y comportan responsabilidad por la gestión y por un conjunto de funciones cuyo ejercicio y resultados son susceptibles de ser medidos y evaluados. Asimismo, indican que, por lo tanto, los empleados que ejercen funciones gerenciales en las entidades y organismos públicos están obligados a actuar con objetividad, transparencia y profesionalidad en ejercicio de su cargo.

Que, el artículo 50° de la Ley 909 de 2004, relativo a los acuerdos de gestión, dispone que, una vez nombrado el gerente público, de manera concertada con su superior jerárquico, determinará los objetivos a cumplir, describiendo los resultados esperados en términos de cantidad y calidad, a través de indicadores y los medios de su verificación, resultando este proceso estratégico clave para el fortalecimiento de la función administrativa de la Escuela.

Que, sobre el particular, el artículo 2.2.13.1.12 del Decreto Nacional 1083 de 2015, establece que el Departamento Administrativo de la Función Pública diseñará una metodología para la elaboración, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión, la cual podrá ser adoptada por las entidades y que, en caso de no ser adoptada, estas deberán desarrollar su propia metodología para elaborar, hacer seguimiento y evaluar los Acuerdos de Gestión, en todo caso, ciñéndose a los parámetros establecidos en dicha norma.

Que, en consonancia con lo anterior y al considerar que los empleos de gerencia pública deben rendir cuentas de su desempeño en términos de resultados, los cuales no se refieren únicamente al cumplimiento de normas y procedimientos vigentes sino a las metas institucionales que se fijan las entidades públicas para responder al mandato ciudadano, su evaluación debe involucrar el aporte a las metas institucionales, razón por la que, el modelo de Evaluación de Gerentes Públicos previsto, contempla un aspecto importante en términos del fortalecimiento de la función administrativa pública.

Que, de esta manera los compromisos gerenciales deben ser claros, medibles, demostrables y concretos; serán cinco (5), desagregados así: dos (2) correspondientes al Pilar 1. de Productividad Social (Cumplimiento del Plan de Acción 60% y Proyecto de Innovación Pública 10%), el cual tiene un peso de 70%; uno (1) por el Pilar 2. Construcción de integridad que representa el 10%; uno (1) por el Pilar 3. Gestión Cultural cuyo peso es del 10%; y uno (1) por el Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos que representará un 10%, entendiendo el 100% como el total por vigencia. El 100% del total de la evaluación del acuerdo de gestión se distribuirá de la siguiente manera: 80% que corresponde a los compromisos gerenciales y el

|                             |            |                         |          |                           |          |
|-----------------------------|------------|-------------------------|----------|---------------------------|----------|
| CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD | <b>IPB</b> | CLASIF. DE INTEGRALIDAD | <b>A</b> | CLASIF. DE DISPONIBILIDAD | <b>1</b> |
|-----------------------------|------------|-------------------------|----------|---------------------------|----------|

20% restante corresponde a la valoración de las competencias comunes y directivas, esta se llevará a cabo una vez al final de cada vigencia.

*Que, por todo lo anterior significa que el gerente público 4.0 tiene como tarea fundamental asegurar, a través de su liderazgo, que la entidad logre un mayor nivel de capacidad para conseguir sus objetivos. Es decir, el rol del gerente público se convierte en un elemento clave para la materialización efectiva de las metas trazadas por la entidad en la que presta sus servicios, de forma que las competencias que tiene lo lleven a influir e inspirar a sus colaboradores, incentivar la transformación organizacional, lo que significa una evolución cultural que soporte el cumplimiento y la continuidad de planes y proyectos, y con ello consolidar su sostenibilidad.*

Que, se considera pertinente adoptar al interior de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central el modelo de Evaluación de Gerentes Públicos de la Función Pública aplicables a la Rama Ejecutiva del Estado colombiano

En mérito de lo expuesto,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.** Adoptar en la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central el Modelo de Evaluación de Acuerdos de Gestión de Gerentes Públicos, conforme a lo establecido en el Departamento Administrativo de la Función Pública y en su Anexo Técnico denominado “*Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0*”.

**ARTÍCULO SEGUNDO.** El Sistema de Evaluación de Gerentes Públicos empezará a regir a partir de la vigencia 2024. Por consiguiente, se realizará el proceso de concertación de compromisos y evaluación de los Acuerdos de Gestión de los gerentes públicos en la ETITC en adelante.

**ARTÍCULO TERCERO** -Comunicar a la oficina del Profesional de Gestión Institucional Área Talento Humano, para que lleve a cabo lo de su competencia.

**ARTÍCULO CUARTO.** - La presente resolución rige a partir de la fecha de expedición.

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.**

Dada en Bogotá, D.C., a los 11 días del mes de marzo de 2024.

EL RECTOR,



**HNO. ARIOSTO ARDILA SILVA**

Revisión con evidencia electrónica:

Edgar Mauricio López Lizarazo – Secretario General

Ariel Tovar Gómez – Vicerrector Administrativo y Financiero

Lucibeth Blanchar Maestre – Profesional Especializado de Talento Humano.

Proyección con evidencia electrónica:

Eliana Garzón – Técnico Administrativo de Talento Humano

|                             |     |                         |   |                           |   |
|-----------------------------|-----|-------------------------|---|---------------------------|---|
| CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD | IPB | CLASIF. DE INTEGRALIDAD | A | CLASIF. DE DISPONIBILIDAD | 1 |
|-----------------------------|-----|-------------------------|---|---------------------------|---|