



Radicado: S 2025000122

Fecha: 19/02/2025

Tipo:

RESOLUCIONES



2025000122

**POR LA CUAL SE ADOPTA EL MODELO DE EVALUACIÓN DE GERENTES
PÚBLICOS DEL INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES DE ANTIOQUIA
-INDEPORTES ANTIOQUIA-**

EL GERENTE DEL INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES DE ANTIOQUIA - INDEPORTES ANTIOQUIA, en uso de sus atribuciones constitucionales y legales, en especial las conferidas en la Ordenanza Departamental 8E del 1° de marzo de 1996 y la ley 909 de 2004, sus normas reglamentarias y

CONSIDERANDO QUE:

1. La Ley 909 de 2004, establece en su artículo 40 inciso 2°:

ARTÍCULO 40. Instrumentos de evaluación.

(...)

Es responsabilidad del jefe de cada organismo la adopción de un sistema de evaluación acorde con los criterios legalmente establecidos. No adoptarlo o no ajustarse a tales criterios constituye falta disciplinaria grave para el directivo responsable.

2. Seguidamente 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 posibles de ser medidos y evaluados, 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.
3. El artículo 50 de la Ley 909 de 2004 establece:

ARTÍCULO 50. Acuerdos de gestión.

1. Una vez nombrado el gerente público, de manera concertada con su superior jerárquico, determinará los objetivos a cumplir.

2. 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.

3. El acuerdo de gestión será evaluado por el superior jerárquico en el término máximo de tres (3) meses después de acabar el ejercicio, según el grado de cumplimiento de objetivos. La evaluación se hará por escrito y se dejará constancia del grado de cumplimiento de los objetivos.

4. El Departamento Administrativo de la Función Pública apoyará a las distintas autoridades de las respectivas entidades públicas para garantizar la implantación del sistema. A tal efecto, podrá diseñar las metodologías e instrumentos que considere oportunos.



Radicado: S 2025000122

Fecha: 19/02/2025

Tipo:

RESOLUCIONES



2025000122

PARÁGRAFO. Es deber de los Gerentes Públicos cumplir los acuerdos de gestión, sin que esto afecte la discrecionalidad para su retiro.

4. El artículo 2.2.13.1.1 del Decreto 1083 de 2015 dispone que le corresponde al Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP la formulación de políticas relacionadas con el ingreso, capacitación y evaluación de la gestión de gerentes públicos. Así mismo, en su artículo 2.2.13.1.5 determina que la evaluación de gestión gerencial se realizará 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 programas y proyectos de la entidad para la correspondiente vigencia, y en su artículo 2.2.13.1.6 consagra que el Acuerdo de Gestión se pactará para una vigencia anual, la cual debe coincidir con los periodos de programación y evaluación previstos en el ciclo de planeación de la entidad.
5. Finalmente, el artículo 2.2.13.1.11 del precitado decreto, señala que la función de evaluar será indelegable y al finalizar el periodo de vigencia del acuerdo, en un plazo no mayor de tres meses se deberá efectuar la valoración para determinar y analizar los logros alcanzados por el gerente público, con base en los indicadores definidos y en los informes de planeación y control interno que se produzcan; y el artículo 2.2.13.1.12 ídem establece que el DAFP 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, deberán desarrollar su propia metodología para elaborar, hacer seguimiento y evaluar los Acuerdos de Gestión, en todo caso, ciñéndose a los parámetros establecidos previamente.
6. El DAFP expidió en enero de 2017 la *“Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos. Acuerdos de Gestión”*, la cual indicó:

“1.4 Evaluación

“El Acuerdo de Gestión debe ser evaluado por el superior jerárquico en el término máximo de tres (3) meses 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 determinados. Lo anterior de acuerdo con lo establecido en el numeral 3° del artículo 50 de la Ley 909 de 2004.

“El superior jerárquico será el encargado de evaluar el cumplimiento de las metas, y de identificar los aspectos que debe mejorar el gerente público y de retroalimentar su labor.

*“Adicionalmente, en esta evaluación, respecto de la valoración de las competencias plasmadas en el Anexo 2 de la presente Guía, intervendrán los pares y los subalternos del gerente público. Se entiende como par un gerente público que interactúa de manera directa con la actividad misional del área del gerente evaluado. **Este par será identificado y seleccionado por el superior jerárquico con el acompañamiento del Secretario General, o quien haga sus veces y las áreas de talento humano**”.* [destacado fuera de la cita].
7. En consonancia con lo anterior, en el mes de julio de 2022 el DAFP emitió el “Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: Hacia la Gerencia Pública 4.0” (versión 1), que se enmarca en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, y propuso un nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión que responda de manera efectiva al impacto de la Cuarta Revolución Industrial y que se adapta a los lineamientos del Programa Servidor Público 4.0. Modelo que en el mes de enero de 2024 fue actualizado en su versión 2.



Radicado: S 2025000122

Fecha: 19/02/2025

Tipo:

RESOLUCIONES



2025000122

8. Por lo anteriormente expuesto, resulta procedente adoptar mediante el presente acto administrativo el modelo de evaluación para los Gerentes Públicos en Indeportes Antioquia y la metodología y lineamientos definidos en el Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: Hacia la Gerencia Pública 4.0 (versión 2), para lo cual, se desarrollarán las etapas correspondientes según lo establecido en procedimiento institucional P-TH-05 “evaluación al desempeño laboral” y en Instructivo I-TH-06 para la concertación y evaluación de los acuerdos de gestión, o los que hagan sus veces, documentados por la Oficina de Talento Humano de la Entidad.
9. Dicho modelo de evaluación recoge los parámetros previstos en la ley, así como los estándares técnicos establecidos por el DAFP con una precisa orientación hacia el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales y el aprovechamiento de las tecnologías de la información y las comunicaciones.
10. Este modelo de Evaluación de Gerentes Públicos complementa la ruta de gestión en el segmento directivo sobre el cual Indeportes Antioquia ha dado pasos importantes, pues de un lado, se viene avanzando en la aplicación de pruebas que permiten la valoración de las competencias de los candidatos a cargos de Gerencia Pública, y se viene desarrollando una oferta de formación y capacitación en procura de fortalecer las competencias del segmento directivo de la Entidad.
11. En consonancia y al considerar que los empleos de gerencia pública deben rendir cuentas de su desempeño, en términos de resultados y estos 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 cual, el modelo de Evaluación de Gerentes Públicos previsto, contempla un aspecto importante en términos del fortalecimiento de la función administrativa pública.

En mérito de los expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1. Adoptar el modelo de evaluación de los Gerentes Públicos de Indeportes Antioquia de acuerdo a la metodología y los lineamientos del “Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: Hacia la Gerencia Pública 4.0” (versión 2), diseñado por el DAFP.

ARTÍCULO 2. El modelo de evaluación establecido en el artículo anterior se encuentra desarrollado en Indeportes Antioquia en el Instructivo I-TH-06 del proceso de Gestión de Talento Humano.

ARTÍCULO 3. Cualquier modificación o ajuste al procedimiento, instructivo o los formatos adoptados se hará a través del procedimiento definido dentro del Sistema de Gestión de Calidad, sin requerirse la expedición de un nuevo acto administrativo.

ARTÍCULO 4. El Sistema para la Evaluación de Gerentes Públicos empezará a regir a partir de la vigencia 2025 y, por consiguiente, el proceso de concertación de compromisos de los Acuerdos de Gestión de los gerentes públicos de Indeportes Antioquia, a realizar dentro del

Radicado: S 2025000122
Fecha: 19/02/2025
Tipo:
RESOLUCIONES



2025000122

primer bimestre de 2025, y su evaluación posterior, se realizará conforme al sistema que se adopta en esta Resolución.

ARTÍCULO 5. Las Evaluaciones de los Acuerdos de Gestión correspondientes a la vigencia 2024 se efectuarán de conformidad con las reglas establecidas para su desarrollo en dicha anualidad y, por lo tanto, aplicarán los formatos establecidos previamente.

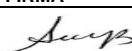

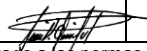
ARTÍCULO 6. La Oficina de Talento Humano coordinará con la Oficina Asesora de Planeación, las jornadas de capacitación sobre el uso y apropiación del modelo de Acuerdos de Gestión por parte de los gerentes públicos de Indeportes Antioquia.

ARTÍCULO 7. La presente resolución será comunicada, desde la Oficina de Talento Humano, a todos los gerentes públicos de Indeportes Antioquia.

ARTÍCULO 8. La presente resolución rige a partir del día siguiente al de su publicación.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

**LUIS GIOVANY ARIAS TOBÓN
GERENTE
INDEPORTES ANTIOQUIA**

	NOMBRE	FIRMA	FECHA
Proyectó:	Lucy Audrey Beltrán Zambrano Profesional Especializada		06/02/2025
Revisó y Aprobó:	Claudia Patricia Vélez Escobar Jefe Oficina Talento Humano		04/02/2025
Revisó	León David Quintero Restrepo Jefe Oficina Asesora Jurídica		17/02/2025

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma.