



RESOLUCIÓN NÚMERO 1340 DE

(24 de Diciembre del 2024)

“Por la cual se adopta y reglamenta la metodología del Modelo de Evaluación de Gerencia Pública 4.0 y de Acuerdos de Gestión; para la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social-UGPP”

EL DIRECTOR GENERAL

En ejercicio de sus facultades legales en especial las que le confiere la Ley 1221 de 2008, el artículo 2.2.1.5.1.y siguientes del Decreto 1072 de 2015 y el numeral 11 del artículo 9 del Decreto 575 de 2013 y,

CONSIDERANDO:

Que la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP fue creada por el artículo 156 de la Ley 1151 de 2007.

Que la Ley 909 de 2004, en los artículos 47 y 48, determina que los empleos de naturaleza gerencial son aquellos que conllevan el ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública; además éstos son de libre nombramiento y remoción, 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.

Que el artículo 50 de la mencionada ley, establece que, una vez nombrado el gerente público, de manera concertada con su superior jerárquico, determinará los objetivos a cumplir y, mediante el Acuerdo de Gestión, concretará los compromisos adoptados con su superior y describirá los resultados esperados en términos de cantidad y calidad.

Que el artículo 2.2.13.1.5 del Decreto 1083 de 2015 dispone: “La evaluación de la 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”.

Que el artículo 2.2.13.1.6 del Decreto en mención fija: “El Acuerdo de Gestión se pactará para una vigencia anual, la cual debe coincidir con los períodos de programación y evaluación previstos en el ciclo de planeación de la entidad. Habrá períodos inferiores dependiendo de las fechas de vinculación del respectivo gerente público. Cuando un compromiso abarque más del tiempo de la vigencia del acuerdo, se deberá determinar un indicador que permita evaluarlo con algún resultado en el período anual estipulado”.

Que, de acuerdo con el artículo 2.2.13.1.11 del mismo Decreto, la función de evaluar será indelegable y al finalizar el periodo de vigencia del acuerdo, en un plazo no mayor de tres (3) meses, se deberá efectuar la valoración para

“Por la cual se adopta y reglamenta la metodología del Modelo de Evaluación de Gerencia Pública 4.0 y de Acuerdos de Gestión; para la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social-UGPP”

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.

Que el artículo 2.2.13.1.12 del Decreto 1083 de 2015 menciona que el Departamento Administrativo de la Función Pública diseñará una metodología para la elaboración, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión, que podrá ser adoptado por las entidades, que, en caso de no adoptar la metodología propuesta, éstas deberán desarrollar su propia metodología. Es por esta razón, que la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social – UGPP expide la presente resolución con el fin de establecer una metodología propia para la evaluación del desempeño laboral de los gerentes públicos.

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública, en el mes febrero de 2024, mediante la circular Externa No. 100-004-2024 adopta el nuevo modelo de gerencia pública y de Acuerdos de Gestión - hacia la gerencia pública 4.0 - Versión 2 de enero de 2024.

Que, por lo anteriormente expuesto, resulta procedente adoptar la metodología de evaluación de gerencia pública en la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP, en concordancia con los lineamientos del nuevo modelo de gerencia pública y de Acuerdos de Gestión: Hacia la Gerencia Pública 4.0 versión 2, así como reglamentar mediante el presente acto administrativo las etapas de los Acuerdos de Gestión.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

Artículo 1º. Objeto. Adoptar la metodología de evaluación de gerencia pública y de Acuerdos de Gestión para la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP”, en concordancia con el nuevo modelo de gerencia pública y de Acuerdos de Gestión; Hacia la Gerencia Pública 4.0 versión 2 de febrero del 2024, diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Artículo 2º. Ámbito de aplicación. el presente acto administrativo aplica para los servidores con cargos de gerentes públicos en la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP”.

Artículo 3º. Definiciones. Para efectos de la presente resolución, se tendrán las siguientes definiciones:

3.1 Acuerdos de Gestión.

Es el instrumento en el cual se pactan, controlan y evalúan los compromisos entre el Gerente Público y su superior jerárquico, de acuerdo con el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico Sectorial, el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción Anual.

“Por la cual se adopta y reglamenta la metodología del Modelo de Evaluación de Gerencia Pública 4.0 y de Acuerdos de Gestión; para la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social-UGPP”

3.2 Gerente Público.

De acuerdo con la Ley 909 de 2004, son gerentes públicos quienes desempeñan empleos públicos que conllevan el ejercicio de la responsabilidad directiva. Exceptúa la mencionada ley, en el orden nacional, a aquellos cuya nominación depende del Presidente de la República; y en el orden territorial, a los secretarios de despacho, de director, gerente, rector de Institución de Educación Superior distinta a los entes universitarios autónomos

3.3 Empleos de naturaleza gerencial.

Se entiende por empleos de naturaleza gerencial los que cumplen las siguientes características: a) corresponden a empleos del nivel directivo; b) son empleos de libre nombramiento y remoción; c) su nominación no depende del Presidente de la República; d) comportan responsabilidad por la gestión y por un conjunto de funciones cuyo ejercicio y resultados son posibles de ser medidos y evaluados.

3.4 Superior Jerárquico.

Corresponde al jefe inmediato del gerente público, de acuerdo con la estructura de la entidad.

3.5 Evaluador Par.

Se entiende como evaluador par, un Gerente Público que interactúa con la actividad misional de la dependencia del gerente público evaluado.

3.6 Colaboradores.

Son aquellos servidores de la planta de personal que dependen directamente del gerente público

3.7 Objetivos Institucionales.

Conjunto de ideas realizables que tiene la alta gerencia en distintas áreas de su interés, las cuales son plasmadas en su proyección futura y que se encuentran contenidas en la misión y visión.

3.8 Compromisos Gerenciales.

Comprende los resultados a ser medidos, cuantificados y verificados que adelantará el gerente público para el cumplimiento efectivo de los objetivos de la entidad, los cuales deben ser claros, medibles demostrables y concretos.

3.9 Innovación Pública.

Son los procesos, productos o servicios, nuevos o mejorados, para responder a desafíos colectivos, incrementando la productividad del sector, la apertura democrática de sus instituciones, la producción de políticas públicas más pertinentes y eficientes y una mayor satisfacción ciudadana. Éstos se enfocan en desafíos públicos de alta complejidad e incertidumbre, bajo un enfoque de experimentación abierto, adaptativo y basado en evidencia, que permita aprender, con la mayor eficiencia posible, hasta encontrar soluciones efectivas

“Por la cual se adopta y reglamenta la metodología del Modelo de Evaluación de Gerencia Pública 4.0 y de Acuerdos de Gestión; para la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social-UGPP”

que puedan escalarse.

3.10 Indicador

Es una herramienta, cuantitativa y/o cualitativa, utilizada para medir y evaluar el desempeño, los resultados o el cumplimiento de objetivos en una organización. Es un dato representativo que permite monitorear, analizar tendencias, identificar problemas y tomar decisiones informadas (Guía para la elaboración de Indicadores, DNP, 2012).

3.11 Metas institucionales.

Son los propósitos institucionales enfocados en el desarrollo de los frentes misionales, estratégicos y de apoyo, definidos por la alta dirección, que deberán ser alcanzados en un período determinado y cuya gestión dependerá de los aportes y compromisos de los servidores que componen la entidad.

3.12 Evaluación de dependencias.

Es aquella que realiza semestralmente el Asesor de Control Interno o quien haga sus veces, por medio de la cual verifica el cumplimiento de las metas institucionales por parte de las dependencias, basado en la información entregada por la Dirección de Estrategia y Evaluación. Para ello, se tomará como criterio de referencia el proceso de evaluación del desempeño individual, la evaluación institucional a la gestión de las dependencias; la cual es soportada en el grado de ejecución de los objetivos y metas institucionales.

3.13 Competencias comportamentales.

Son los acuerdos relacionados con las conductas o comportamientos que debe poseer y demostrar el gerente público en el ejercicio de su labor, encaminada al mejoramiento individual, que se reflejará en la gestión institucional; definidas en el Decreto 815 de 2018 o las normas que las modifiquen o sustituyan.

3.14 Evidencias.

Son las pruebas que permiten establecer objetivamente el avance, cumplimiento o incumplimiento de los compromisos pactados y que se han generado durante el periodo de evaluación, como producto o resultado del desempeño del gerente público.

13.15 Oportunidades de Mejora.

Son aquellos aspectos susceptibles de mejora, identificados para el cumplimiento de los compromisos concertados, que no evidencian un avance significativo conforme a lo programado.

Artículo 4. Generalidades de los Acuerdos de Gestión. Según el nuevo modelo de gerencia pública y de Acuerdos de Gestión aplicables a la Rama Ejecutiva del Estado colombiano, la evaluación de la gestión gerencial se realizará con base en Acuerdos de Gestión, documentos escritos y firmados por el superior jerárquico y el gerente público, de acuerdo con planes, programas y proyectos de la entidad para la correspondiente vigencia.

“Por la cual se adopta y reglamenta la metodología del Modelo de Evaluación de Gerencia Pública 4.0 y de Acuerdos de Gestión; para la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social-UGPP”

A continuación, se describen algunas generalidades para tener en cuenta para los Acuerdos de Gestión de la UGPP:

- a) El Departamento Administrativo de la Función Pública diseñó el “Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0 Versión 2”, con el fin de orientar acciones de Estado desde la gestión estratégica y holística de la entidad, fortalecer el rol de los gerentes públicos de forma que las competencias, habilidades, destrezas y rasgos de comportamiento con los que cuentan los lleve a influir e inspirar a sus colaboradores e incentivar la transformación organizacional; lo que significa una evolución cultural que soporte el cumplimiento, continuidad y consolidación de los planes, programas y proyectos.
- b) El superior jerárquico del Director Técnico será el Director General de la UGPP y para el Subdirector General, será el Director Técnico de la dependencia de la cual hace parte.
- c) Para la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social – UGPP son empleos de naturaleza gerencial y perfiles pares evaluados y evaluadores los siguientes.

Naturaleza gerencial:

Nivel	Denominación del Empleo	Código	Grado	No. De Cargos
Directivo	Director Técnico	0100	--	8
Directivo	Subdirector General	040	24	13

Perfiles pares evaluados y evaluadores:

Cargo Gerente Público Evaluado	Par Cargo Gerente Público Evaluador
Director Jurídico	Director Soporte y Desarrollo Organizacional
Director Soporte y Desarrollo Organizacional	Director Jurídico
Director Estrategia y Evaluación	Director de Mejoramiento y Seguimiento de Procesos
Director de Mejoramiento y Seguimiento de Procesos	Director Estrategia y Evaluación
Director Parafiscales	Director de Pensiones
Director de Pensiones	Director Parafiscales
Director Servicios Integrados de Atención al Ciudadano	Director de Gestión de Tecnología
Director de Gestión de Tecnología	Director Servicios Integrados de Atención al Ciudadano
Subdirector Gestión Documental	Subdirector de Gestión Humana
Subdirector de Gestión Humana	Subdirector Gestión Documental
Subdirector Financiero	Subdirector Administrativo
Subdirector Administrativo	Subdirector Financiero
Subdirector Determinación de Obligaciones Parafiscales	Subdirector de Cobranzas

“Por la cual se adopta y reglamenta la metodología del Modelo de Evaluación de Gerencia Pública 4.0 y de Acuerdos de Gestión; para la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social-UGPP”

Subdirector de Cobranzas	Subdirector Determinación de Obligaciones Parafiscales
Subdirector de Integración de Aportes Parafiscales	Subdirector Jurídica de Parafiscales
Subdirector Jurídica de Parafiscales	Subdirector de Integración de Aportes Parafiscales
Subdirector Defensa Judicial	Subdirector Asesoría y Conceptualización
Subdirector Asesoría y Conceptualización	Subdirector Defensa Judicial
Subdirector Determinación de Derechos Pensionales	Subdirector de Nómina de Pensionados
Subdirector de Nómina de Pensionados	Subdirector Determinación de Derechos Pensionales
Subdirección Normalización de Expedientes	Subdirector Determinación de Derechos Pensionales

d) Los compromisos gerenciales para la UGPP serán en total cinco (5), desagregados así:

- ✓ Dos (2) para el Pilar 1. de Productividad Social
- ✓ Uno (1) para el Pilar 2. Construcción de Integridad
- ✓ Uno (1) para el Pilar 3. Gestión Cultural y finalmente
- ✓ Uno (1) para el Pilar 4. Desarrollo de Personas y Equipos.

e) El Presente acto administrativo tendrá en cuenta los lineamientos establecidos en el Subproceso de Gestión del Desempeño G-H-SUB-018 en materia de Acuerdos de Gestión para gerentes públicos.

Artículo 5. Pilares de la Gerencia Pública para el Desarrollo del Modelo.

El nuevo modelo de gerencia pública 4.0 establece cuatro (4) pilares fundamentales que enmarcan el ejercicio de gestión del gerente público. Estas son: la productividad social, la gestión cultural, la construcción de integridad y el desarrollo de personas y equipos.

5.1 Pilar 1. Productividad social.

Se define en la planeación institucional, en concordancia con lo establecido en la dimensión "Direccionamiento estratégico y planeación" del MIPG. De acuerdo con esta, el gerente público debe tener claro el horizonte de la entidad en el corto y mediano plazo, para así priorizar los recursos y focalizar sus procesos de gestión en la consecución de los resultados. Para ello tendrá siempre como referente el Plan Nacional de Desarrollo, así como los Planes departamental, distrital o municipal, según sea el caso; así como el plan sectorial, el plan de acción anual y el plan estratégico de la entidad.

Criterios de valoración del Pilar 1: Productividad Social

- a) Cumplimiento de la planeación estratégica de la entidad: 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.

“Por la cual se adopta y reglamenta la metodología del Modelo de Evaluación de Gerencia Pública 4.0 y de Acuerdos de Gestión; para la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social-UGPP”

Este criterio se medirá a través del resultado obtenido por las dependencias en la medición del TBG (Tablero Balanceado de Gestión) o por la herramienta que defina la entidad para la evaluación del cumplimiento de los objetivos institucionales.

- b) Proyecto de innovación pública: el gerente público debe presentar evidencia concreta de la aplicación de algún proyecto de innovación pública, el cual tiene una puntuación del 10% a la calificación de su gestión. Este porcentaje constituye un cambio respecto al modelo actual, toda vez que en este nuevo modelo se constituye en un compromiso gerencial obligatorio.

Para este criterio se tendrán en cuenta las acciones innovadoras concretas que permitan identificar la optimización o el mejoramiento de los procesos al interior de las dependencias, soportado en la respectiva evidencia.

Desagregación Pilar 1

Criterio de valoración		Peso ponderado
Cumplimiento planeación estratégica de la entidad	Obligatorio	60%
Proyecto de innovación pública	Obligatorio	10%
Total, Pilar 1. Productividad Social		70%

La anterior desagregación representa un **total de 70%** de la calificación, sobre el 100% de la evaluación de compromisos gerenciales.

5.2 Pilar 2. Construcción de Integridad.

Se debe promover desde el cumplimiento estricto de las leyes, de las reglas de la entidad y de valores sociales como el bien común, el compromiso con la sociedad, la equidad, el respeto, el espíritu de servicio, la franqueza, la honestidad, la innovación, la lealtad, así como el respeto por la Constitución, la rectitud, responsabilidad, en trabajo en equipo y la solidaridad.

Por su parte, el Código de integridad del servicio público del Departamento Administrativo de la Función (DAFP) propone cinco valores cuyo propósito es la construcción de integridad en lo público: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia. La entidad, por su parte, ha adicionado los principios de integridad y competencia.

En consecuencia, un gerente público 4.0 debe cumplir con estos preceptos, al tiempo que debe ser líder, inspirador, forjador, garante, promotor y educador a través del ejemplo cotidiano.

Este pilar se mediará a través del cumplimiento de los valores establecidos en el código de integridad y será evaluado por su superior jerárquico.

Comprende la medición de la integridad a través de los valores definidos en el Código de Integridad, y tiene un peso del **10%**, sobre el 100% de la evaluación de compromisos gerenciales.

“Por la cual se adopta y reglamenta la metodología del Modelo de Evaluación de Gerencia Pública 4.0 y de Acuerdos de Gestión; para la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social-UGPP”

5.3 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 debe:

- Identificar, a partir de un norte cultural definido, los comportamientos, hábitos, creencias, valores y normas que se viven al interior de la entidad.
- Determinar las brechas entre las prácticas culturales actuales y el norte cultural institucional (cultura deseada).
- Diseñar rutas críticas de trabajo a partir de planes de acción.
- Gestionar el cambio.

Para la medición del pilar gestión cultural, la UGPP diseño un instrumento que le permite recolectar información sobre el clima organizacional; así como para medir el arraigo de la practicas culturales. Según este instrumento, a mayor puntaje, mayor grado de pertenencia, a menor puntaje, menor grado de pertenencia, tal y como se describe a continuación:

Porcentaje	Nivel
100%	Muy Favorable
90%	Favorable
80%	Propicio
70%	Conveniente
60%	Admisible
50%	Debilitado
40%	Deteriorado
30%	Afectación Importante
25%	Afectación Severa

Los resultados de la aplicación del instrumento son un insumo esencial para la gestión efectiva del gerente público, dado que este tiene la responsabilidad de guiar a los equipos al cumplimiento del propósito institucional.

A partir de los resultados obtenidos, con la aplicación de esta herramienta para la medición del clima y cultura organizacional, se estructuran los planes de acción para la entidad en general, así como por dependencias.

En este sentido y para asegurar una transformación de las prácticas culturales en la entidad, 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, planes de acción y proyectos que fortalezcan la cultura organizacional.

Estos objetivos se miden a través de dos tipos de indicadores: a) de proceso: que representan el 50% del pilar y hacen referencia al porcentaje de implementación del plan de acción de la dependencia, para generar y mantener la cultura deseada; y b) de impacto: con el 50% restante del pilar y que evidencian el grado de cambio cultural a la vez que son monitoreados en la medición de cultura realizada anualmente.

La evaluación del pilar Gestión Cultural se realizará a través de los resultados obtenidos en la medición de la cultura organizacional, luego de la implementación de los planes de acción; es decir, los resultados de estos

“Por la cual se adopta y reglamenta la metodología del Modelo de Evaluación de Gerencia Pública 4.0 y de Acuerdos de Gestión; para la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social-UGPP”

evidenciarán el nivel de aprehensión de la cultura organizacional y el liderazgo de los gerentes públicos para la consecución de dichos resultados.

Finalmente, el Pilar 3. Gestión Cultural representará un **10%** del total en la evaluación de compromisos gerenciales.

5.4 Pilar 4: Desarrollo de Personas y Equipos.

Este Pilar debe ser liderado por el gerente público, dado que es el responsable de la materialización de las metas, planes, proyectos y demás tareas a cargo del talento humano de la UGPP. Los procesos de aprendizaje, formación y transferencia de conocimiento, entre otros, permitirán el crecimiento y la evolución institucional para la consecución de las metas planeadas a mediano y largo plazo.

El gerente público de la UGPP, a través de un lenguaje claro y respetuoso, identifica oportunidades de mejora en formación y capacitación; motiva, potencializa y fortalece las habilidades, competencias, destrezas y rasgos de comportamiento de su equipo de trabajo; facilitando canales de retroalimentación y permitiendo niveles de autonomía y crecimiento; siempre articulado con la consecución de los objetivos institucionales.

Para su medición se requiere lo siguiente:

- Identificar los comportamientos, hábitos, creencias y valores que se viven al interior del área que lidera y reforzar habilidades de su equipo de trabajo.
- Promover la capacitación, estudio y talleres que fomenten la buena comunicación y las adecuadas relaciones personales.
- Fomentar espacios para lograr una buena interacción y acople con su equipo de trabajo

Para la medición de este pilar, el superior jerárquico del gerente público, tendrá en cuenta el grado de cumplimiento de los comportamientos definidos por la UGPP en el instrumento diseñado para tal fin.

El pilar No. 4, “Desarrollo de Personas y Equipos”, representa un **10%** en la evaluación de los compromisos gerenciales.

Artículo 6. Modelo de Evaluación. El gerente público es el centro del nuevo modelo de gerencia pública y de Acuerdos de Gestión. En él recae la responsabilidad de desarrollar y materializar la planeación estratégica de la entidad con base en los cuatro pilares fundamentales: la productividad social, la gestión cultural, la construcción de integridad y el desarrollo de personas y equipos.

Estos cuatro (4) pilares integran el 100% la valoración de los objetivos institucionales y compromisos gerenciales, con una ponderación del 80% sobre la calificación final del gerente público.

Por su parte la valoración de competencias comunes y directivas tendrá una ponderación del 20%, la cual, sumada a la valoración de los objetivos institucionales y compromisos gerenciales, comprende el 100% de la calificación final del gerente público, así:

“Por la cual se adopta y reglamenta la metodología del Modelo de Evaluación de Gerencia Pública 4.0 y de Acuerdos de Gestión; para la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social-UGPP”

Compromiso		Porcentaje	Calificación Total Gerente Público
Gerencial (objetivos institucionales – compromisos gerenciales)	Pilar No. 1: Productividad Social (cumplimiento plan estratégico 60% y proyecto de innovación 10%)	70%	100%
	Pilar No. 2: Construcción de Integridad	10%	
	Pilar No. 3: Gestión Cultural	10%	
	Pilar No. 4: Desarrollo de Personas y Equipos	10%	
Comportamental (evaluación 360°)	Valoración de competencias comunes y directivas (decreto 815 del 2018)	20%	

Artículo 7. Responsables y participantes en el proceso de evaluación de Gerentes Públicos. Serán responsables directos, el director general de la UGPP, los gerentes públicos evaluados, los superiores jerárquicos inmediatos de estos, los pares descritos en la presente resolución y los servidores públicos que hagan parte de la dependencia del gerente público evaluado, quienes deberán participar de manera activa, permanente y de forma constructiva en las diferentes etapas de los Acuerdos de Gestión. También se consideran responsables las dependencias que, de acuerdo con su naturaleza, están obligados a adoptar, administrar y vigilar los Acuerdos de Gestión, cumpliendo las funciones que su empleo o condición señale.

A continuación, se detallan las responsabilidades de cada uno de los servidores o dependencias que son responsables y participantes dentro del proceso de evaluación de gerentes públicos:

7.1 Director General

Adoptar la metodología para elaborar, formalizar, hacer seguimiento y evaluar los Acuerdos de Gestión, la cual debe estar soportada en los lineamientos y directrices establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFF.

7.2 Dirección de Estrategia y Evaluación.

- a) Divulgar, al interior de la entidad, el plan estratégico corporativo y los planes anuales por dependencias, los cuales serán el referente para la concertación de los Acuerdos de Gestión de los gerentes públicos de la UGPP.
- b) Prestar el apoyo requerido en el proceso de elaboración y concertación de los Acuerdos de Gestión, suministrando la información definida en los

“Por la cual se adopta y reglamenta la metodología del Modelo de Evaluación de Gerencia Pública 4.0 y de Acuerdos de Gestión; para la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social-UGPP”

respectivos planes corporativos, indicadores, objetivos o propósitos de la UGPP por cada dependencia.

- c) Efectuar el seguimiento y evaluación del avance logrado por las dependencias en la ejecución de las metas definidas en los planes estratégicos y de acción.
- d) Reportar semestralmente y disponer la información de los resultados de seguimiento y evaluación al Asesor de Control Interno correspondiente a cada dependencia, para la evaluación semestral y evaluación final del Acuerdo de Gestión del gerente público, en un término no superior a quince (15) días hábiles del mes de enero y de julio de cada vigencia.

7.3 Asesor de Control Interno.

Remitir a la Subdirección de Gestión Humana, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la recepción de los resultados enviados por la Dirección de Estrategia y Evaluación, un (1) informe semestral del avance logrado en la ejecución de las metas definidas; asimismo, un (1) informe anual con el consolidado de cumplimiento de los dos (2) semestres evaluados de la gestión de las dependencias, los cuales serán tomados como criterio para el seguimiento, retroalimentación y evaluación de Acuerdos de Gestión. Este proceso se llevará a cabo en los meses de enero y julio de cada anualidad.

7.3 Subdirección de Gestión Humana.

- a) Proponer al Director General de la UGPP la adopción o modificación de una metodología que permita la elaboración, seguimiento y evaluación del desempeño laboral de los Gerentes Públicos de la UGPP, a través de Acuerdos de Gestión que cumplan con los criterios legales y las directrices dadas por el DAFP.
- b) Asegurar que el sistema de evaluación de los Acuerdos de Gestión que se adopte se ajuste a las necesidades de la entidad, se oriente al desarrollo gerencial de los servidores públicos y fomente procesos de desarrollo institucional permanente, a partir del diálogo, la concertación y el conocimiento de la misión de la institución, los planes de desarrollo y los fines del Estado.
- c) Facilitar que el seguimiento y evaluación del desempeño laboral de los Gerentes públicos se efectúe con base en parámetros previamente establecidos, que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre el desempeño laboral y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales y de la dependencia, a través de los instrumentos diseñados técnicamente para tal fin.
- d) Facilitar que los servidores, responsables del proceso de elaboración, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión realicen sus actividades dentro de los plazos y utilizando las metodologías, procedimientos e instrumentos definidos por la Entidad.
- e) Capacitar a las personas responsables y participantes en las etapas del proceso de Acuerdos de Gestión, sobre las normas y procedimientos que

“Por la cual se adopta y reglamenta la metodología del Modelo de Evaluación de Gerencia Pública 4.0 y de Acuerdos de Gestión; para la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social-UGPP”

rigen esta gestión, cuando se generen cambios en la metodología o lineamientos en este proceso.

- f) Mantener los registros y documentos necesarios para asegurar la efectividad del sistema de evaluación del desempeño laboral de los Gerentes Públicos a través de los Acuerdos de Gestión.
- g) Elaborar y/o disponer las herramientas para concertación, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión.
- h) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación con el propósito de elevar los niveles de efectividad y desarrollo de los Gerentes Públicos en su desempeño laboral y de contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales, teniendo en cuenta las necesidades manifestadas en las evaluaciones de los Acuerdos de Gestión.

7.4 Superior Jerárquico (Evaluador).

- a) Establecer con cada Gerente Público, los compromisos que serán objeto de la evaluación y seguimiento de los Acuerdos de Gestión de la anualidad.
- b) Concertar, hacer seguimiento y evaluar los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos en los plazos y términos establecidos en la presente resolución, teniendo en cuenta el marco normativo, la cultura organizacional y los valores institucionales, con criterios de objetividad, imparcialidad y equidad, sobre parámetros previamente establecidos al comienzo del período y en las evidencias que soportan su cumplimiento.
- c) Revisar con el gerente público evaluado, cuando el evaluador recién se vincule, los compromisos concertados con el anterior jefe, para validarlos o cambiar lo que considere pertinente.
- d) Realizar el seguimiento permanente al desempeño laboral del Gerente Público y formular las acciones de mejora y/o recomendaciones que se requieran.
- e) Acatar las instrucciones recibidas por el Director General para que los resultados por dependencia, procesos y proyectos se tengan en cuenta para la elaboración, seguimiento y evaluación del desempeño laboral de los Gerentes Públicos a través de Acuerdos de Gestión y guarden relación con el resultado de la evaluación de los indicadores y objetivos de las dependencias.
- f) Realizar seguimiento y retroalimentación, así como registrar en la herramienta dispuesta, el avance semestral de los compromisos concertados con sus respectivas evidencias; así como notificar al gerente público evaluado, dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes al finalizar el período de seguimiento, el resultado obtenido del avance semestral.
- g) Realizar la evaluación anual definitiva de los compromisos concertados y de las competencias comportamentales descritas en la normatividad vigente, aplicable para el nivel directivo, y registrar los resultados en la herramienta dispuesta para tal fin con sus respectivas evidencias.

“Por la cual se adopta y reglamenta la metodología del Modelo de Evaluación de Gerencia Pública 4.0 y de Acuerdos de Gestión; para la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social-UGPP”

- h) Notificar al gerente público evaluado, el resultado anual obtenido; contando para ello con un plazo máximo de treinta (30) días hábiles contados a partir de la fecha de entrega Informe de Evaluación Institucional por Dependencias, suministrado por el Asesor de control interno para la vigencia.
- i) Mantenerse actualizado en las normas, procedimientos e instrumentos relativos a la metodología de evaluación y seguimiento de los Acuerdos de Gestión y asumir su responsabilidad en los mismos.
- j) Evaluar a sus Gerentes Públicos en caso de retirarse de la entidad, so pena de las acciones disciplinarias a que haya lugar por incumplimiento.

7.5 Gerente Público Evaluado.

- a) Cumplir con las normas, responsabilidades, funciones y metas asignadas al cargo y participar de manera activa en el proceso de concertación, formalización, seguimiento y evaluación a través de Acuerdos de Gestión, según los criterios legales y directrices dadas por el DAFP y las instrucciones impartidas por la entidad.
- b) Participar activamente en los planes de mejoramiento establecidos por su Superior Jerárquico, a partir de los resultados de la evaluación y seguimiento de los Acuerdos de Gestión, que tienen como propósito elevar los niveles de efectividad y desarrollo del desempeño laboral y contribuir al cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales.
- c) Participar de manera activa en los planes institucionales de talento humano establecidos por la UGPP, los cuales deben estar encaminados al desarrollo de competencias comportamentales, técnicas y a elevar los niveles de efectividad organizacional.
- d) Aportar las evidencias requeridas sobre sus logros y oportunidades de mejora.

Artículo 8. Instrumentos para la concertación y evaluación. Los instrumentos definidos por el proceso relacionado con los Acuerdos de Gestión de los gerentes públicos, corresponderán a aquellos que se publiquen en los medios que disponga la UGPP para tal fin.

El diligenciamiento de estos instrumentos deberá efectuarse en cumplimiento de las directrices y mecanismos establecidos por el DAFP y adoptados por la UGPP en la presente Resolución.

Artículo 9. Fases de los Acuerdos de Gestión. En la evaluación de la gestión del gerente público, se revisan los resultados de los compromisos concertados en el Acuerdo de Gestión, para identificar sus fortalezas o aspectos por mejorar. En este sentido, el Acuerdo de Gestión se desarrolla en cinco (5) fases:

- Preparación
- Concertación.
- Formalización.

“Por la cual se adopta y reglamenta la metodología del Modelo de Evaluación de Gerencia Pública 4.0 y de Acuerdos de Gestión; para la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social-UGPP”

- Seguimiento y retroalimentación.
- Evaluación.

9.1 Fase de Preparación

Durante esa fase los gerentes públicos evaluados y evaluadores conocen la metodología e instrumentos que son indispensables para el desarrollo de todas las etapas de los Acuerdos de Gestión.

Igualmente, es necesario que el gerente público conozca y participe en el proceso de planeación institucional, a través del cual se establecen orientaciones o directrices de la entidad a corto, mediano y largo plazo. Estas están constituidas básicamente por la visión, misión, políticas, objetivos, planes de acción, programas y proyectos estratégicos. Asimismo, es necesario que conozca los objetivos propios de la dependencia a su cargo y los resultados esperados en desarrollo de los proyectos o programas específicos, los recursos físicos, humanos, tecnológicos y financieros con que cuenta su dependencia.

Esta etapa se desarrolla antes de cada período de evaluación y/o según las necesidades de planeación estratégica que disponga la Dirección General y/o la Dirección de Estrategia y Evaluación.

9.2 Fase de Concertación

El Acuerdo de Gestión es producto de un proceso concertado entre el superior jerárquico y el gerente público; por lo que en esta fase se adelanta un intercambio de expectativas personales y organizacionales entre el gerente público evaluado y el superior jerárquico, sin que se vea afectada la facultad que tiene este último para decidir. En la fase de concertación se establecen los compromisos a ejecutar teniendo como base el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico Sectorial, el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción Anual.

9.2.1 Generalidades de la fase de concertación

- a) Una vez nombrado el gerente público, de manera concertada con su superior jerárquico, determinará los compromisos a cumplir y tendrá un plazo para la concertación y la formalización que no podrá ser superior a dos (2) meses, contados a partir de la fecha de posesión en el empleo. En consecuencia, se tendrán períodos de concertación y evaluación inferiores al año de la vigencia dependiendo la fecha de vinculación del gerente público.
- b) Si un gerente público se posesiona en la UGPP faltando treinta (30) días o menos para finalizar la vigencia del período de evaluación, no habrá lugar a concertación, ni evaluación; éstas se realizarán al inicio del siguiente período ordinario, de acuerdo con lo establecido en el presente acto administrativo. No obstante, el gerente público deberá seguir ejecutando el plan estratégico establecido para la dependencia que lidera, durante este período.
- c) Para el caso de los gerentes públicos que ya se encuentren vinculados en la UGPP, se tendrá un plazo máximo para la concertación de compromisos,

“Por la cual se adopta y reglamenta la metodología del Modelo de Evaluación de Gerencia Pública 4.0 y de Acuerdos de Gestión; para la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social-UGPP”

de dos (2) meses, contados a partir del inicio de cada vigencia. No obstante, y de manera excepcional para la vigencia 2025, para dichos gerentes públicos se tendrá como fecha límite para la concertación de compromisos, cuatro (4) meses contados a partir del inicio del año, teniendo en cuenta la adopción del nuevo modelo de gerencia pública 4.0, de acuerdo con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

- d) Esta etapa debe garantizar que el Acuerdo de Gestión se enmarque en el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico Sectorial, el Plan Estratégico Institucional y/o el Plan de Acción Anual de la dependencia, así como aquellos proyectos de mejoramiento o iniciativas acordadas por las partes.
- e) El acuerdo se pacta para una vigencia anual que debe coincidir con los períodos de programación y evaluación, previstos en el ciclo de planeación de la entidad. Los compromisos deben ser claros, medibles, demostrables, concretos, cumplibles, cuantificables, alcanzables, realizables y verificables.
- f) Cuando un compromiso abarque más tiempo que el de la vigencia del Acuerdo, se deberá determinar un indicador que permita evaluarlo con algún resultado en el período anual estipulado.
- g) La concertación de compromisos se realiza en el instrumento de medición dispuesto para ello, de acuerdo con los lineamientos establecidos por el DAFP y la presente resolución, el cual contiene los siguientes componentes.
 - **Objetivos institucionales:** Son los definidos en la Planeación Institucional de la UGPP, en concordancia con el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico Sectorial, el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción Anual y que deberán estar relacionados con los compromisos de cada gerente público.
 - **Compromisos Gerenciales:** Comprenden los resultados a ser medidos, cuantificados y verificados, que adelantará el gerente público para el cumplimiento efectivo de los objetivos de la entidad.
 - **Indicador:** Es la representación cuantitativa en número o porcentaje que debe ser verificable objetivamente y mediante el cual se determina el cumplimiento de los compromisos gerenciales.
 - **Fecha inicio – fin:** Corresponde al lapso de ejecución del compromiso concertado, en el cual deberán adelantarse las acciones necesarias para el cumplimiento de este.
 - **Actividades:** Corresponde a las principales acciones definidas por el gerente público, que harán posible el logro de los compromisos gerenciales proporcionando así las evidencias que permitan el seguimiento a la gestión. Estas no deberán ser menos de 3 ni más de 5 por cada compromiso gerencial.

“Por la cual se adopta y reglamenta la metodología del Modelo de Evaluación de Gerencia Pública 4.0 y de Acuerdos de Gestión; para la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social-UGPP”

- **Peso ponderado:** Corresponde a la suma de porcentajes de cada compromiso concertado con el superior jerárquico, en función de las metas de la entidad.
- **Porcentaje de Cumplimiento programado para el primer semestre:** Se entiende como el porcentaje que se espera cumplir por cada compromiso concertado para el primer semestre de la vigencia.
- **Porcentaje de Cumplimiento programado para el segundo semestre:** Se entiende como el porcentaje que se espera cumplir por cada compromiso concertado para el segundo semestre de la vigencia.
- **Competencias comportamentales:** Para la evaluación del gerente público se tendrá en cuenta, tanto las competencias comunes a los servidores, como aquellas específicas para el nivel directivo; las cuales se encuentran establecidas en el Decreto 815 del 2017 o en la normatividad que se encuentre vigente al momento de establecer los compromisos.

9.2.2 Situaciones especiales en la fase de concertación

- a) Si se trata de un encargo en situación de vacancia definitiva, el encargado deberá concertar compromisos siempre y cuando el período de la situación administrativa sea igual o superior a cuatro (4) meses.
- b) Si se trata de un encargo en situación de vacancia temporal, el encargado debe suscribir Acuerdo de Gestión con su superior jerárquico, siempre y cuando dicha vacancia supere los cuatro (4) meses.¹

9.3 Fase de formalización

Esta fase se realiza a través del medio establecido por la entidad que formaliza el instrumento de medición firmado por cada una de las partes, que debe contener, como mínimo, los siguientes aspectos.

- Encabezado que enuncie los nombres y cargos de las partes involucradas
- Lugar y fecha de suscripción
- Condiciones generales para el desarrollo
- Período de vigencia del acuerdo
- Firma de las partes

La formalización deberá hacerse, de forma simultánea, con la etapa de concertación, con el propósito de lograr una óptima sincronización con la entrada en vigor del Acuerdo de Gestión.

9.4 Fase de Seguimiento y Retroalimentación

Esta etapa se realiza con el fin de orientar, estimular y apoyar el desempeño laboral de los gerentes públicos objeto de evaluación, con el propósito de

¹ Consultado en: https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/acuerdos-de-gesti-1 el 30 Noviembre de 2024.

“Por la cual se adopta y reglamenta la metodología del Modelo de Evaluación de Gerencia Pública 4.0 y de Acuerdos de Gestión; para la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social-UGPP”

visualizar los avances, aportes y dificultades que se presenten para el cumplimiento de los compromisos y retroalimentar acerca de las competencias comportamentales descritas en la concertación del acuerdo.

9.4.1 Generalidades en la fase de seguimiento y Retroalimentación

- a) Se llevará a cabo seguimiento obligatorio con corte al 30 de junio, el cual tendrá en cuenta el Informe de Evaluación Institucional por Dependencias, entregado por el asesor de Control Interno con la información suministrada por la Dirección de Estrategia y Evaluación. Para esto se registrará lo correspondiente al seguimiento del avance, ubicado en el instrumento de Evaluación del Acuerdo de Gestión formalizado.
- b) Para el seguimiento correspondiente, el superior jerárquico tendrá presente:
 - o **Resultados:** cual ha sido el avance de las acciones ejecutadas y por ejecutar; revisión de datos y hechos concretos; así como aquellos elementos que considere necesarios para el cumplimiento de los compromisos pactados
 - o **Desarrollo de las competencias:** avances, reconocimientos y oportunidades de mejora.
- c) Es preciso dejar evidencias, en los medios autorizados y establecidos por la entidad, del avance de los compromisos y proyectos, de modo que esta información sea soporte en el momento de la evaluación definitiva.
- d) Durante esta fase se podrán realizar los ajustes que se consideren necesarios a los compromisos gerenciales, los cuales deben estar debidamente soportados.
- e) Para el seguimiento del Acuerdo de Gestión se utilizarán, como medios de verificación y/o consulta, el seguimiento al Plan Estratégico Institucional – PEI, las reuniones de análisis estratégico, los planes de acción de los procesos y/o dependencia y los informes de auditoría interna elaborados durante la vigencia a evaluar, o un medio objetivo diferente que dé cuenta del cumplimiento o incumplimiento de los compromisos gerenciales o comportamentales pactados.
- f) Se debe enviar a la Subdirección de Gestión Humana el seguimiento a los Acuerdos de Gestión a través de los medios dispuestos para tal fin en un plazo no mayor a treinta (30) días hábiles después de la entrega del informe de evaluación de la dependencia, enviada por el asesor de Control Interno.

9.4.2 Situaciones especiales en la fase de seguimiento y retroalimentación.

De ser necesario realizar ajustes en los compromisos gerenciales, el superior jerárquico realizará la evaluación correspondiente al período comprendido entre la fecha de inicio del Acuerdo de Gestión y la fecha de corte del ajuste de estos, soportando debidamente las razones que motivan el respectivo ajuste. Esta se

“Por la cual se adopta y reglamenta la metodología del Modelo de Evaluación de Gerencia Pública 4.0 y de Acuerdos de Gestión; para la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social-UGPP”

entenderá como una evaluación independiente y no se acumulará con otras evaluaciones realizadas durante el período.

Adicional a esto, deberá concertar y formalizar los nuevos compromisos que serán evaluados al finalizar la vigencia; por lo tanto, no se generan en los Acuerdos de Gestión evaluaciones parciales.

9.5 Fase de Evaluación.

Esta fase comprende la evaluación de los compromisos gerenciales (teniendo en cuenta el o los seguimientos realizados), así como la valoración de las competencias comportamentales. La evaluación comprende los siguientes componentes con su respectivos responsables:

Componente de evaluación	Responsable	Valoración
Compromisos Gerenciales	Superior Jerárquico	80%
Competencias comportamentales	<ul style="list-style-type: none"> • Superior jerárquico • Par (descrito en la presente resolución) • Colaboradores 	20%
Total		100%

9.5.1 Generalidades de la fase de evaluación:

- a) El período de evaluación anual del Acuerdo de Gestión deberá coincidir con los períodos de programación y evaluación previstos en el ciclo de planeación de la entidad, es decir, del 01 de enero hasta el 31 de diciembre de cada vigencia; o bien, desde la fecha de posesión del nuevo gerente público en la correspondiente vigencia.
- b) El Acuerdo de Gestión debe ser evaluado por el superior jerárquico con base en los indicadores determinados y de acuerdo con el grado de cumplimiento de los resultados alcanzados por el gerente público. Para ello tendrá un máximo de tres (3) meses después de finalizada la vigencia.
- c) El superior jerárquico será el encargado de evaluar el cumplimiento de las metas, de identificar los aspectos que debe mejorar el gerente público y de retroalimentar su labor.
- d) La evaluación del Acuerdo de Gestión debe guardar coherencia con los resultados de la evaluación institucional, la evaluación del desempeño de los servidores públicos a cargo y los informes de auditorías, entre otros aspectos para tener en cuenta que soporten esta evaluación.

La calificación definitiva de los gerentes públicos por Acuerdos de Gestión se deriva de la sumatoria de los porcentajes obtenidos respecto de los compromisos gerenciales, tanto del primer semestre, como del segundo semestre y la evaluación de las competencias comportamentales realizados por el superior jerárquico, par evaluador y de los colaboradores que hacen parte de la dependencia del gerente público.

“Por la cual se adopta y reglamenta la metodología del Modelo de Evaluación de Gerencia Pública 4.0 y de Acuerdos de Gestión; para la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social-UGPP”

La evaluación estará enmarcada dentro de los siguientes rangos:

Escala	Calificación
Sobresaliente	Entre 95,0 y 100%
Satisfactorio	Entre 65,1% y 94,9%
No Satisfactorio	Igual o inferior a 65,0%

- e) Los resultados de la evaluación permitirán definir las acciones de capacitación y formación para el gerente público evaluado y/o la definición de otras estrategias de mejoramiento de su desempeño.
- f) Se establecerá un plan de mejoramiento cuando el gerente público obtenga una calificación en la evaluación de su gestión igual o inferior al 75,0%; el cual deberá consignar en el instrumento definido para tal fin.
- g) Para la elaboración del plan de mejoramiento, el superior jerárquico retomará la evaluación definitiva del gerente público e identificará las variables por mejorar, de manera que se facilite la consecución de los objetivos.
- h) Si el gerente público obtiene una calificación porcentual igual o inferior al 65,0%, su permanencia en el cargo será potestativa del Director General.
- i) La evaluación definitiva anual será notificada por el superior jerárquico dentro de los tres (3) meses después de finalizada la vigencia, remitiendo el original a la Subdirección de Gestión Humana para que repose en la hoja de vida del gerente público evaluado.
- j) Las evidencias que soportan el cumplimiento de los Acuerdos de Gestión podrán ser aportadas, tanto por el evaluador, como por el evaluado, siendo éstos los responsables directos de su recolección o a quienes se definan al momento de la concertación de los compromisos gerenciales. Las evidencias aportadas permitirán al evaluador verificar el porcentaje de avance de los compromisos establecidos, con el fin de que se pueda efectuar una evaluación transparente, objetiva y eficiente.
- k) Contra las evaluaciones del Acuerdo de Gestión no procederá recurso alguno.

9.5.2 Evaluación de las competencias comportamentales:

Para la calificación de las competencias comportamentales, la UGPP dispondrá de una herramienta que le permitirá al superior jerárquico, pares evaluadores y colaboradores de la dependencia del gerente público evaluado, realizar la valoración de 0% a 100% de cada una de las competencias comunes de los servidores públicos y por nivel jerárquico (directivo), descritas en la normatividad vigente. Para los colaboradores evaluadores se tendrá en cuenta el 100% de la población de la dependencia, siendo la muestra mínima válida el 51% de la población activa en la planta.

Las competencias deberán ser calificadas teniendo en cuenta la siguiente tabla

Nivel de desarrollo de la	Descripción cualitativa	Resultado cuantitativo
----------------------------------	--------------------------------	-------------------------------

“Por la cual se adopta y reglamenta la metodología del Modelo de Evaluación de Gerencia Pública 4.0 y de Acuerdos de Gestión; para la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social-UGPP”

competencia		
Siempre	Alta consistencia de presentación de las conductas asociadas a la competencia evaluada.	Entre 100% y 90;0%
Generalmente	El comportamiento del gerente público se presenta, en la mayoría de las situaciones laborales.	Entre 89,9% y 60,0%
Algunas veces	El gerente público muestra evidencias esporádicas sobre el cumplimiento de los postulados de cada conducta asociada a una competencia comportamental.	Entre 59,9% y 30;0%
Nunca	El gerente público no muestra evidencias de cumplir con los postulados de cada conducta asociada a una competencia comportamental.	Entre 29,0% y 0%

Valoración de la calificación de acuerdo con el rol evaluador

Rol evaluador	Porcentaje
Superior jerárquico	60%
Par evaluador	20%
Colaboradores	20%

9.5.3 Situaciones especiales durante la fase de evaluación

- a) Finalizada la vigencia de evaluación de un Acuerdo de Gestión, el Director General, a través de acto administrativo, podrá realizar el cambio de evaluador par, teniendo en cuenta la situación administrativa presentada, impedimento u otra situación evidenciada que demuestre la falta imparcialidad el evaluador.
- b) En el caso en el que el superior jerárquico evaluador se retire de la entidad, este deberá evaluar los Acuerdos de Gestión pactados con sus gerentes públicos, hasta la fecha en la cual se encuentre vinculado a la entidad. Dicha calificación corresponderá al período comprendido entre la fecha de inicio del Acuerdo de Gestión y la fecha de retiro del superior jerárquico; entendiéndose esta como una evaluación independiente y que no se acumulará con otras evaluaciones realizadas durante la vigencia de evaluación.

De otra parte, el superior jerárquico entrante, deberá validar si mantiene o ajusta los Acuerdos de Gestión inicialmente concertados e, independientemente de esta situación, se configurará un nuevo período de Acuerdo de Gestión y, por ende, deberá surtir todas las fases descritas en la presente resolución, con el nuevo superior jerárquico.

- c) El proceso de evaluación de superior jerárquico saliente será indelegable y se llevará a cabo antes de retirarse de la entidad. Las evaluaciones deberán ser remitidas a la Subdirección de Gestión Humana como parte de la entrega del cargo.
- d) Cuando un gerente público sea encargado temporalmente de una dependencia, al momento de terminar su encargo, deberá evaluar los Acuerdos de Gestión de los gerentes públicos que se encuentren bajo su

“Por la cual se adopta y reglamenta la metodología del Modelo de Evaluación de Gerencia Pública 4.0 y de Acuerdos de Gestión; para la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social-UGPP”

responsabilidad, por el período en que dure la situación administrativa, siempre y cuando el término de esta sea superior a tres (3) meses.

- e) Cuando el gerente público evaluado deba separarse temporalmente del ejercicio del empleo por suspensión, licencias, comisiones u otras situaciones administrativas, independientemente del tiempo de duración de la situación, procederá la respectiva evaluación del período completo descrito en la fase de concertación, al finalizar la vigencia del Acuerdo de Gestión pactado al inicio de la vigencia.
- f) Si el gerente público evaluado, se retira de la entidad, no se deberá realizar evaluación del Acuerdo de Gestión.

Finalmente, los resultados de este proceso de evaluación de Acuerdos de Gestión serán un insumo para la identificación de necesidades de capacitación de los gerentes públicos. Es necesario que se formulen estrategias en el componente de capacitación institucional que faciliten la mejora continua de las competencias gerenciales.

Artículo 10º. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga la Resolución 005 del 04 de enero de 2017.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C., a los 24 de Diciembre del 2024



LUCIANO GRISALES LONDOÑO
DIRECTOR GENERAL

Aprobó: Mario Alberto Leal Mejía/ Marelbi Verbel Peña
Revisó: Nohora Fernanda Torres Ramírez / Alina Ivonne Rico Higuera
Proyectó: Sandra María Puerta Arias/ Carlos Andrés Naranjo Díaz

lgrisales