



MINISTERIO DE CULTURA

Capacitación nuevo modelo de Gerencia Pública y Acuerdos de Gestión: hacia la gerencia pública 4.0



Contenido

- 01 Generalidades de la gerencia pública
- 02 Base conceptual del nuevo modelo de gerencia pública
- 03 Ejes del nuevo modelo de gerencia pública
- 04 Componentes de la gerencia pública
- 05 Pilares de la gerencia pública para el desarrollo del modelo
- 06 Gestión del rendimiento en el desarrollo del gerente público 4.0
- 07 ¿Cómo medir los pilares del nuevo modelo de gerencia pública y acuerdos de gestión?



01 Generalidades de la Gerencia Pública



Contexto legal

Ley 909 de 2004

Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones

Título VIII

Principios de gerencia pública en la Administración

Decreto Ley 770 de 2005

Funciones y requisitos de los empleos del Orden Nacional

Decreto 1083 de 2015

Decreto único reglamentario del sector de la función pública

Título IV

Competencias

Título XIII

Gerencia pública

Decreto 2489 de 2006

Nomenclatura y clasificación de los empleos del Orden Nacional

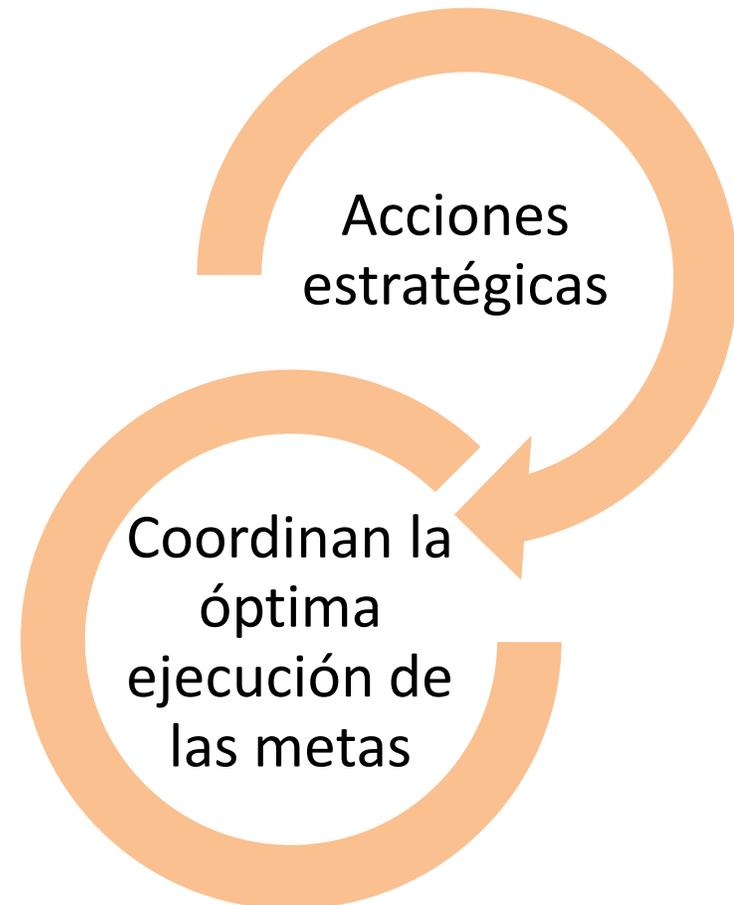




Definición

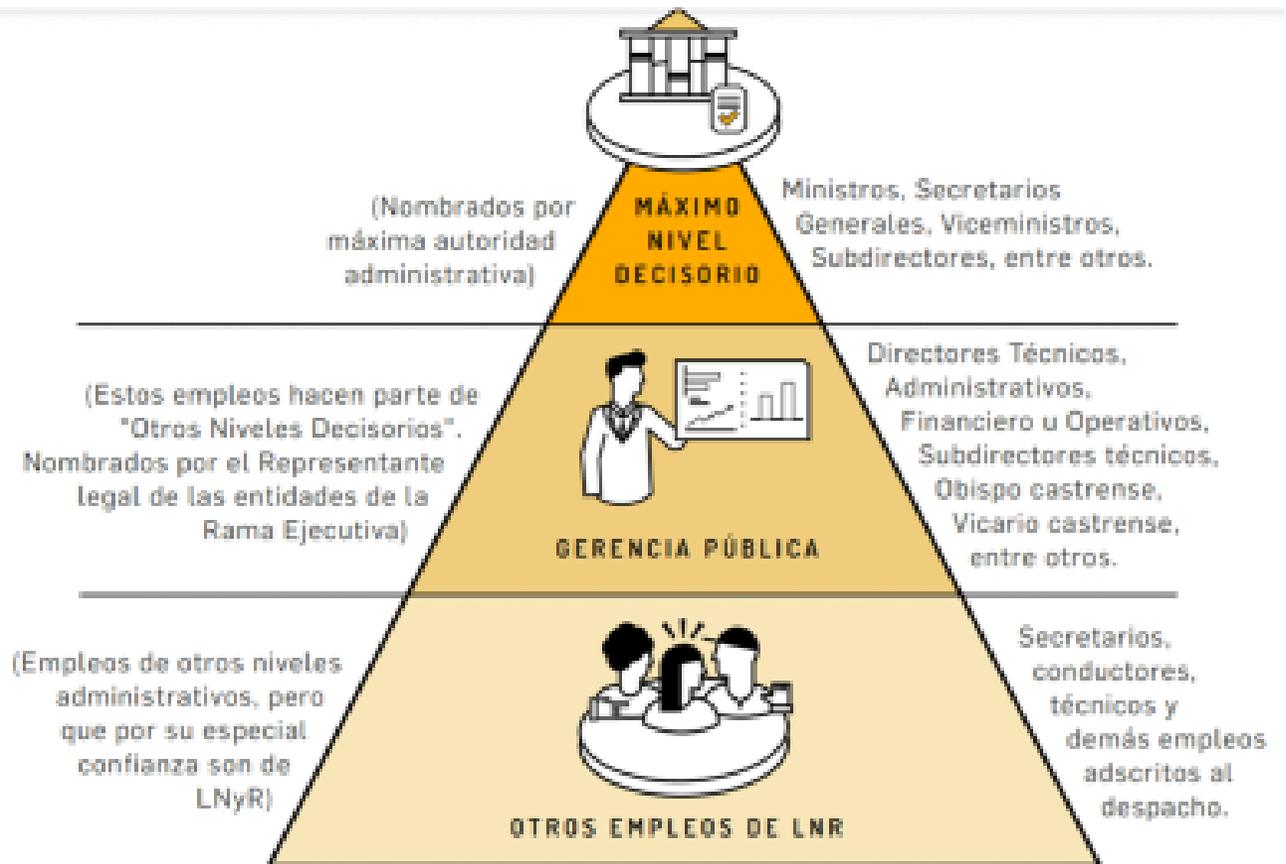
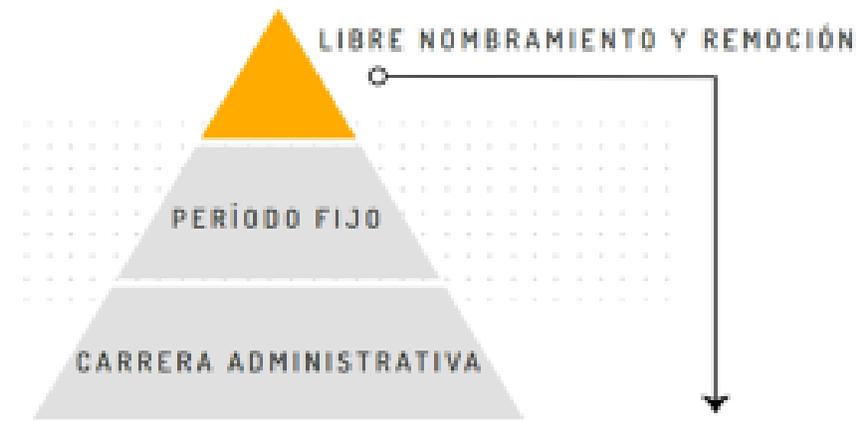
El artículo 47 de la Ley 909 de 2004 establece que los empleos de naturaleza gerencial son los que conllevan un ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial.

**Altas capacidades
técnicas y gerenciales**





Empleos que lo conforman



RECUERDE QUE:

De acuerdo con la Ley 1474 de 2004, artículo 8, los jefes de control interno no son gerentes públicos.



Gerente Público 4.0



1

Asegurar a través de su liderazgo que la entidad logre una mayor capacidad para cumplir sus objetivos institucionales

2

Influir e inspirar a sus colaboradores

3

Incentivar la transformación organizacional



02 Base conceptual del nuevo modelo de gerencia pública



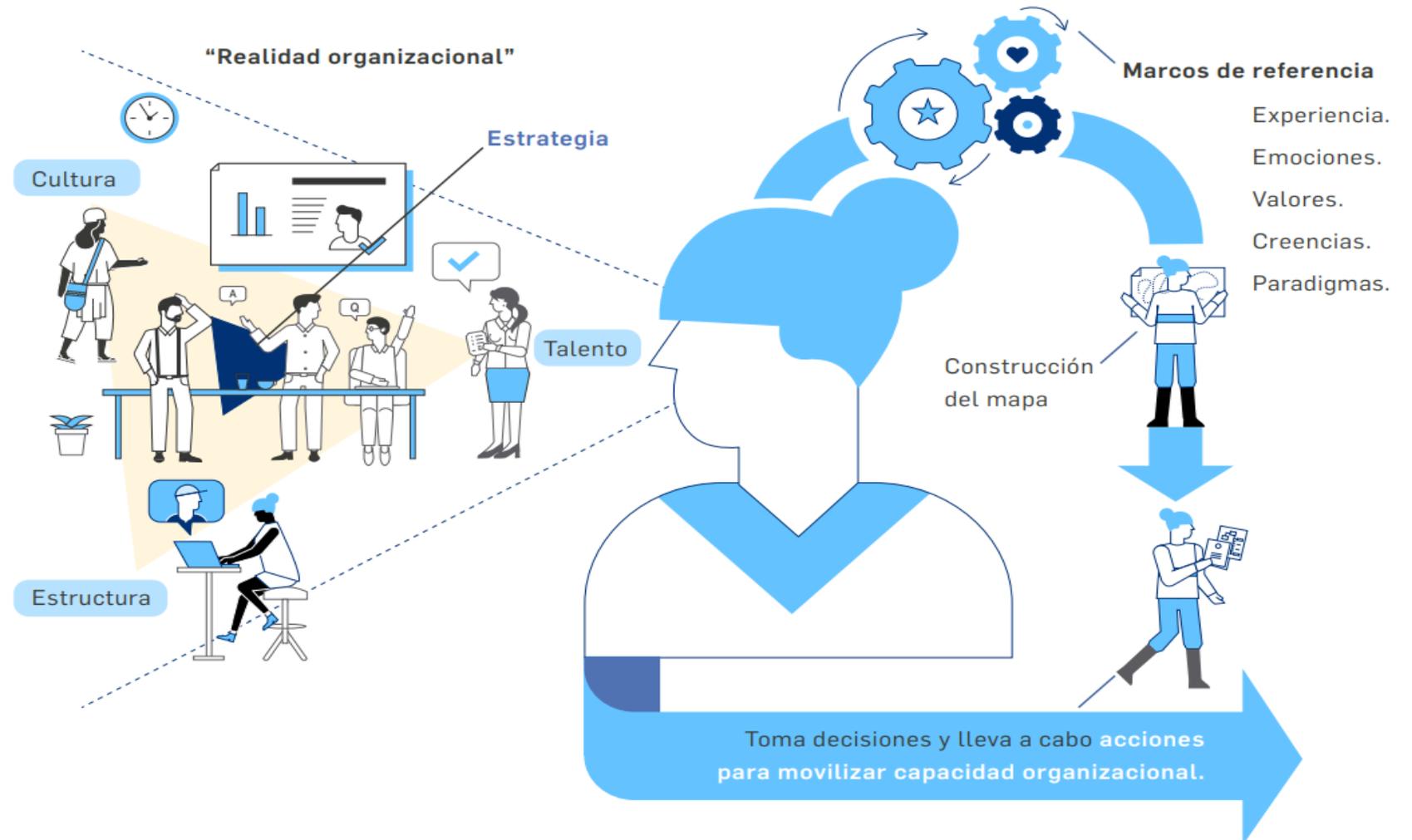
Visión del gerente público desde el enfoque sistémico

NIVEL 1

Cibernética primer orden

NIVEL 2

Cibernética de segundo orden



- DOCUMENTO OFICIAL -





Perfil del gerente público 4.0



a. El gerente público debe poseer conocimientos que le permitan aplicar técnicas de la disciplina administrativa y de las diferentes teorías relacionadas.

b. Debe tener claro que las teorías y modelos de gestión no se pueden aplicar indistintamente en el sector público, dadas las diferencias en las capacidades institucionales. Es decir, estas teorías se deben diseñar a partir de las experiencias y deben evolucionar con gradualidad.

c. Debe combinar y emplear herramientas y teorías de manera complementaria con el contexto normativo.



Perfil del gerente público 4.0



d. Debe adaptar las teorías y herramientas de gestión en el sector público a las características y especificidades propias del contexto del sector público y particulares de cada entidad.

e. Los líderes deben buscar competencias con capacidad de respuesta y en el entrenamiento se deben enseñar habilidades analíticas y de planeación.

f. Debe centrarse en aspectos básicos como: identificar las funciones que desempeña, la competencia funcional de las organizaciones e individual y la responsabilidad pública.



Perfil del gerente público 4.0



g. Debe tener capacidad de liderazgo y motivación.

h. Debe tener claro cuál es su rol en los procesos de transformación institucional.

i. Debe identificar y entender el proceso de relacionamiento con los grupos de valor.

j. Debe ser empático en el proceso de rendición de cuentas interna y externa de manera permanente.

k. Debe tener una lectura gubernamental, sectorial e institucional para asegurar la perspectiva integral de sus apuestas y logros esperados.



Perfil del gerente público 4.0



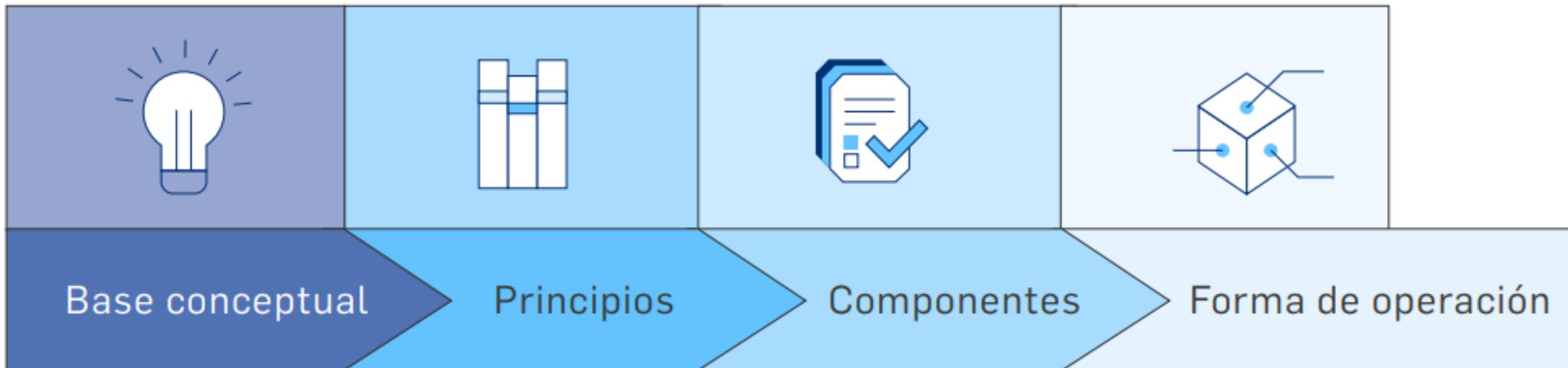
l. Debe jugar un papel fundamental en las iniciativas de innovación y gestión del cambio.

m. El gerente público debe ser la segunda línea de defensa, en el marco del sistema de control interno.

n. Liderar los procesos de transformación digital y adaptación a las dinámicas de la Cuarta Revolución Industrial y de la pospandemia. .



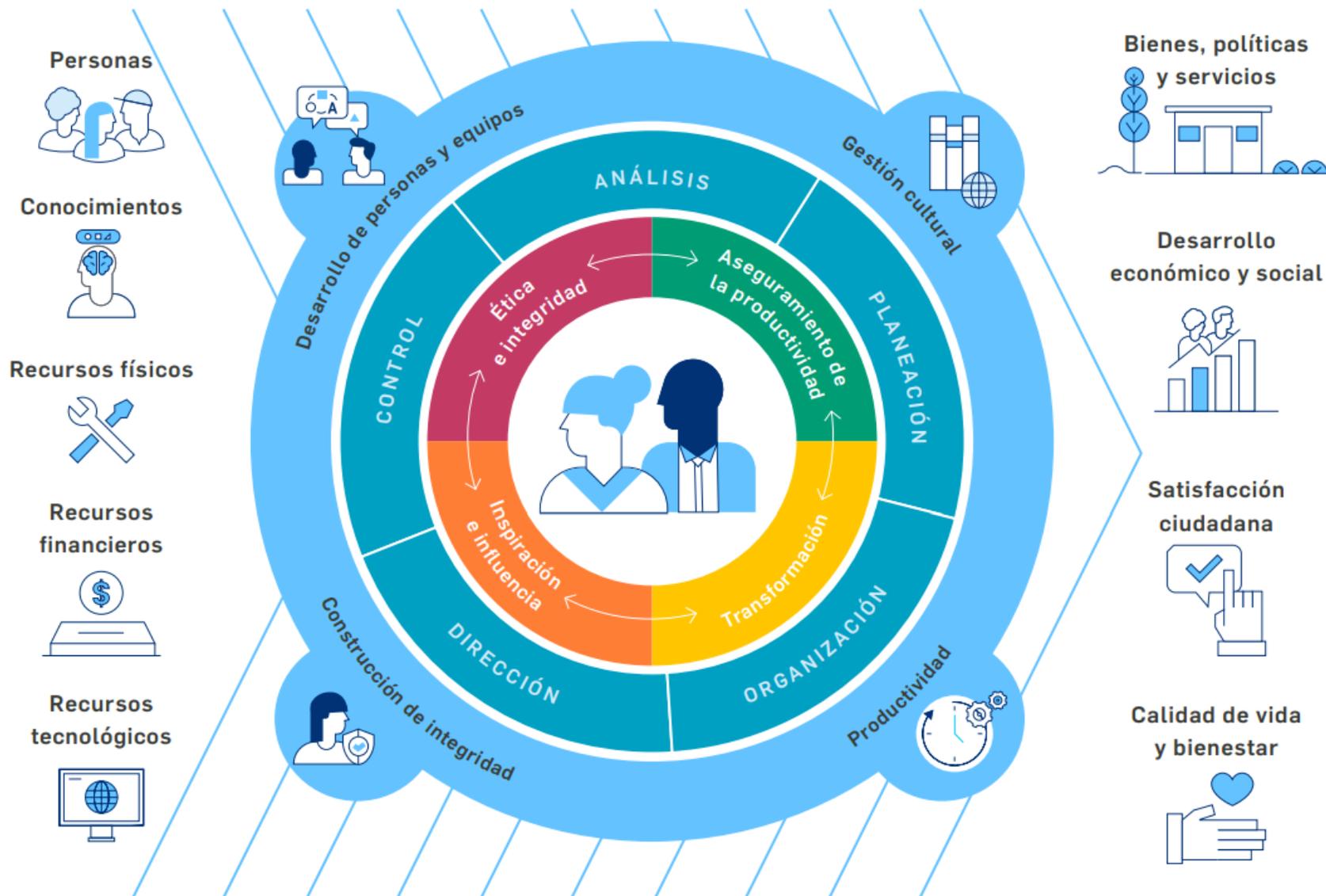
Elementos del modelo de gerencia pública



Nota. Adaptado de González y Parra, 2018, p. 255.



Esquema del nuevo modelo de gerencia pública





03 Ejes del modelo de Gerencia Pública

Ejes del modelo de Gerencia Pública



FUNCIÓN PÚBLICA

Eje 1.

ÉTICA E INTEGRIDAD

- Ser coherente entre sus declaraciones y sus acciones, proteger y priorizar el interés público sobre los intereses privados.
- Ser un referente, un modelo, un ejemplo de la política de integridad – Conflicto de intereses

Eje 2.

CAPACIDAD DE INSPIRAR E INFLUIR

- Crea relaciones, toma la iniciativa y habla con objetividad.
- Observa, escucha, comprende y es empático.
- Habla con la claridad y contundencia necesarias para lograr captar la atención e interés del otro.
- Sabe ajustar su estilo y discurso a los diferentes públicos.
- Sabe quiénes son las personas clave para encontrar el apoyo necesario en el cumplimiento de su agenda de manera efectiva en el marco de la legalidad.
- Es consciente de su lenguaje no verbal y de la importancia de saber entrar en sintonía con el otro para que este se sienta cómodo y, de ese modo, construir diálogo.
- Sabe construir de manera directa o indirecta las redes de interacción y se anticipa a las reacciones de la gente.



MINISTERIO DE CULTURA

Ejes del modelo de Gerencia Pública

Eje 3.

CAPACIDAD PARA ASEGURAR LA PRODUCTIVIDAD

Prácticas institucionalizadas a nivel de la entidad.

- Liderazgo en una prioridad para la entidad.
- Cultura de la responsabilidad.
- Asumir decisiones de impacto, líder incumple sus resultados y que no asumen su responsabilidad.
- Implementar mecanismos de medición que identifiquen las brechas y los puntos fuertes respecto a tres dimensiones: actitudes, prácticas y cultura de la responsabilidad.

Prácticas que implican una iniciativa individual

- Establecer unas metas claras en torno a su rendimiento personal y para las personas que lideran.
- Tener muy claras sus funciones principales y anteponer el interés general sobre el particular.
- Ser resolutivos
- Centrarse en la calidad de las relaciones para ampliar las redes de trabajo colaborativo, incrementando la confianza y el apoyo mutuo.

Eje 4.

CAPACIDAD PARA ADAPTARSE A LOS CONSTANTE CAMBIOS

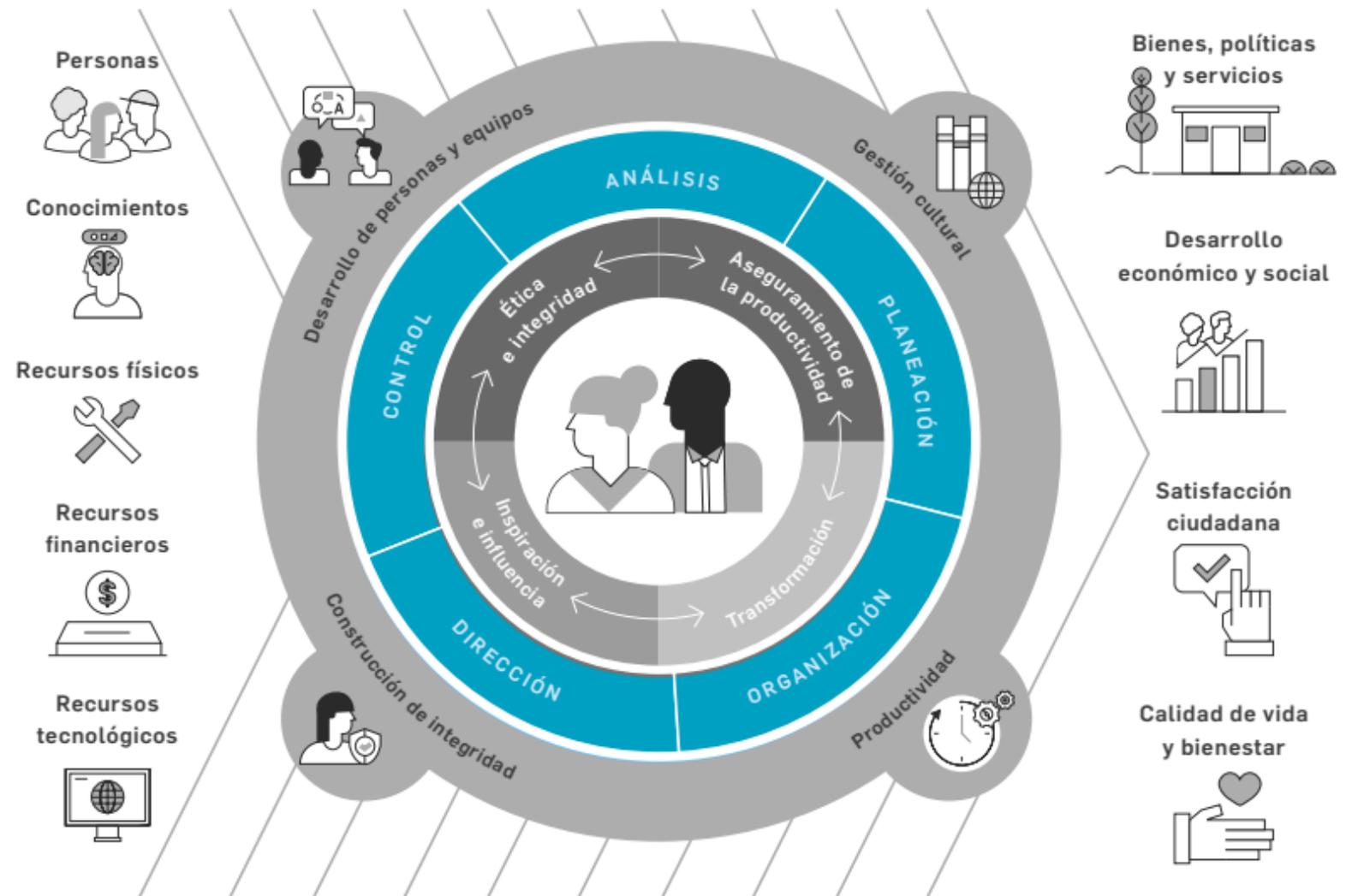
Actuar como agente transformador, que sea modelo de autotransformación y que cuente con las capacidades para lograr cambios efectivos y perdurables en las personas, las entidades y el contexto en el cual se mueve.



04 Componentes del modelo de Gerencia Pública

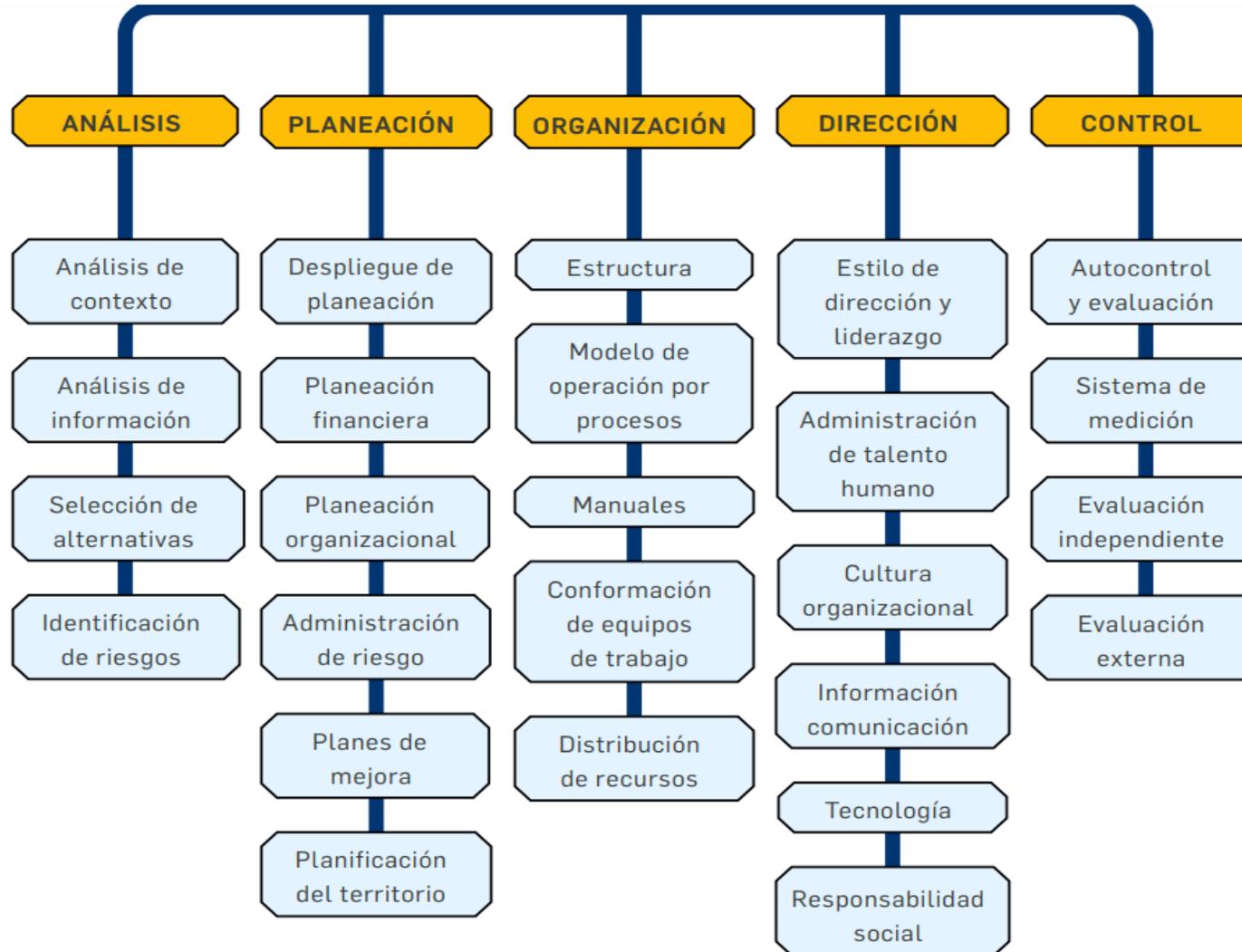


Componentes del modelo de Gerencia Pública





Principales funciones gerenciales

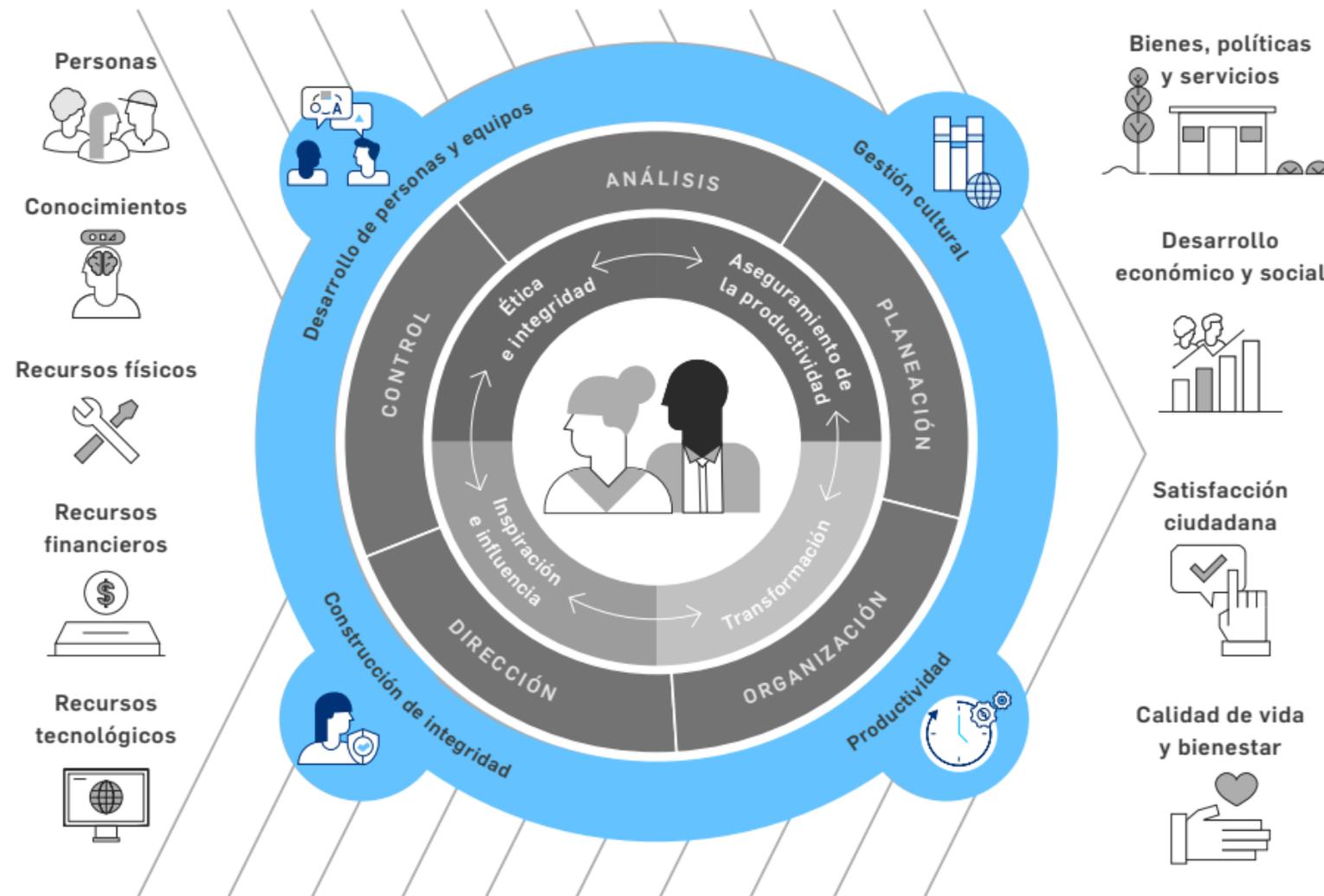




05 Pilares del modelo de Gerencia Pública



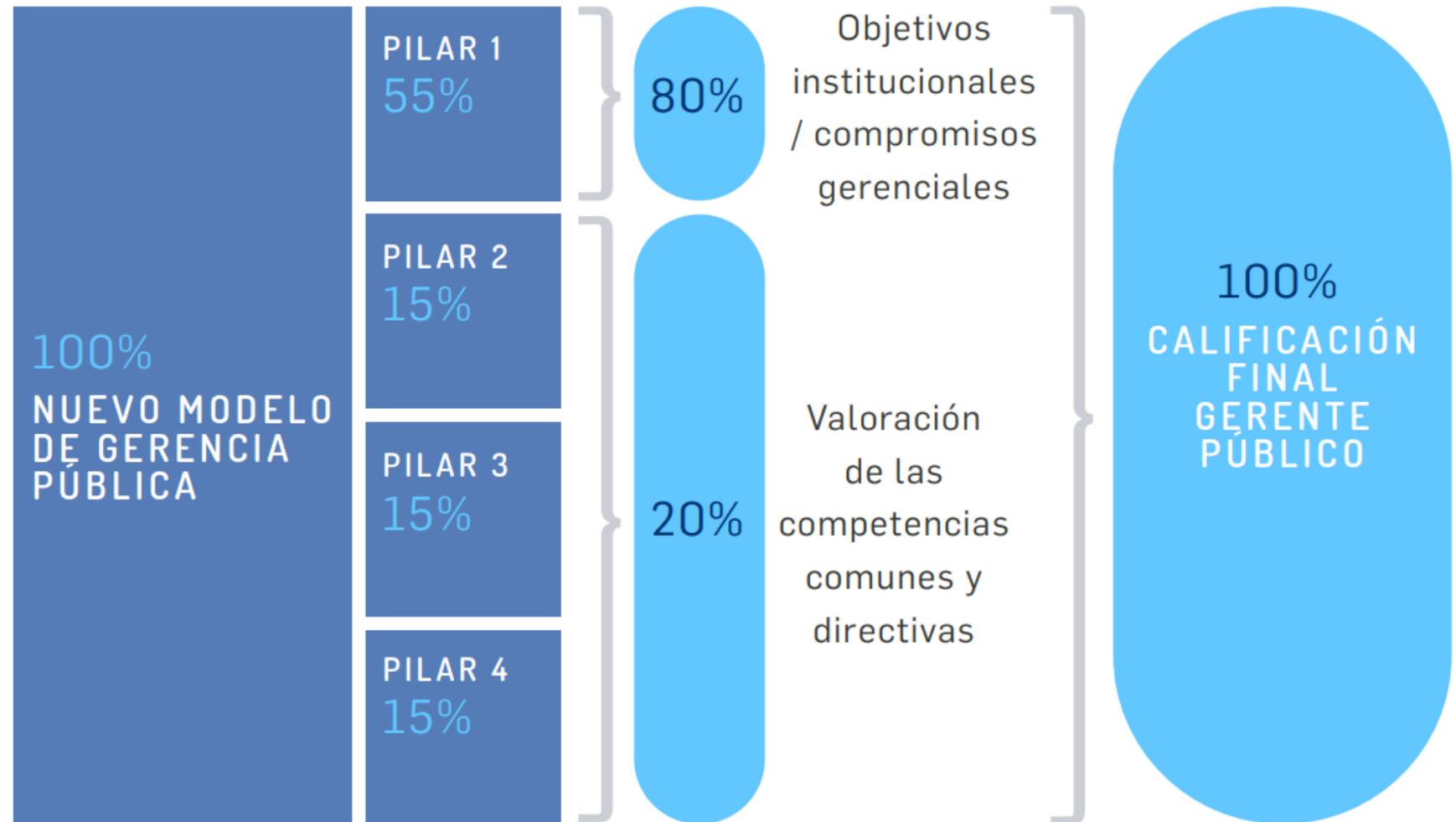
Pilares del modelo de Gerencia Pública



Nota. Diseñada por Función Pública (2022) con base en Consultoría Humana, (2019).



Distribución porcentual de nuevo modelo de Gerencia Pública





01

Pilar Productividad

PILAR 1
55%

CRITERIO DE VALORACIÓN		PESO PONDERADO
Cumplimiento planeación estratégica de la entidad	Obligatorio	85%
Cumplimiento ejecución presupuestal	Obligatorio	15%
Proyectos especiales (innovación pública)	Obligatorio	5%
Total componente productividad		105%

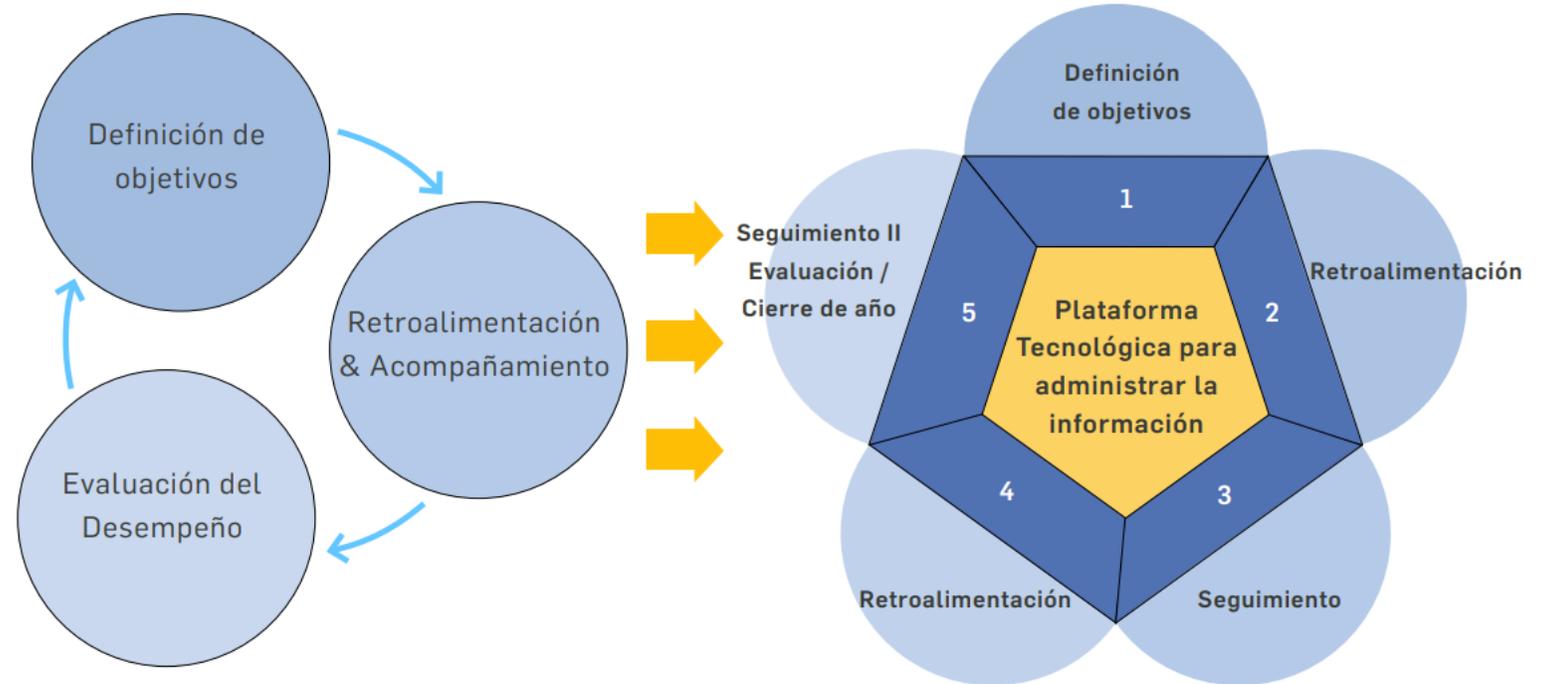




Esquema proceso de valoración del desempeño basado en objetivos

01

Pilar Productividad



Nota. Elaboración de Consultoría Humana con base en la metodología MBO descrita originalmente por Peter Druker, 1954.

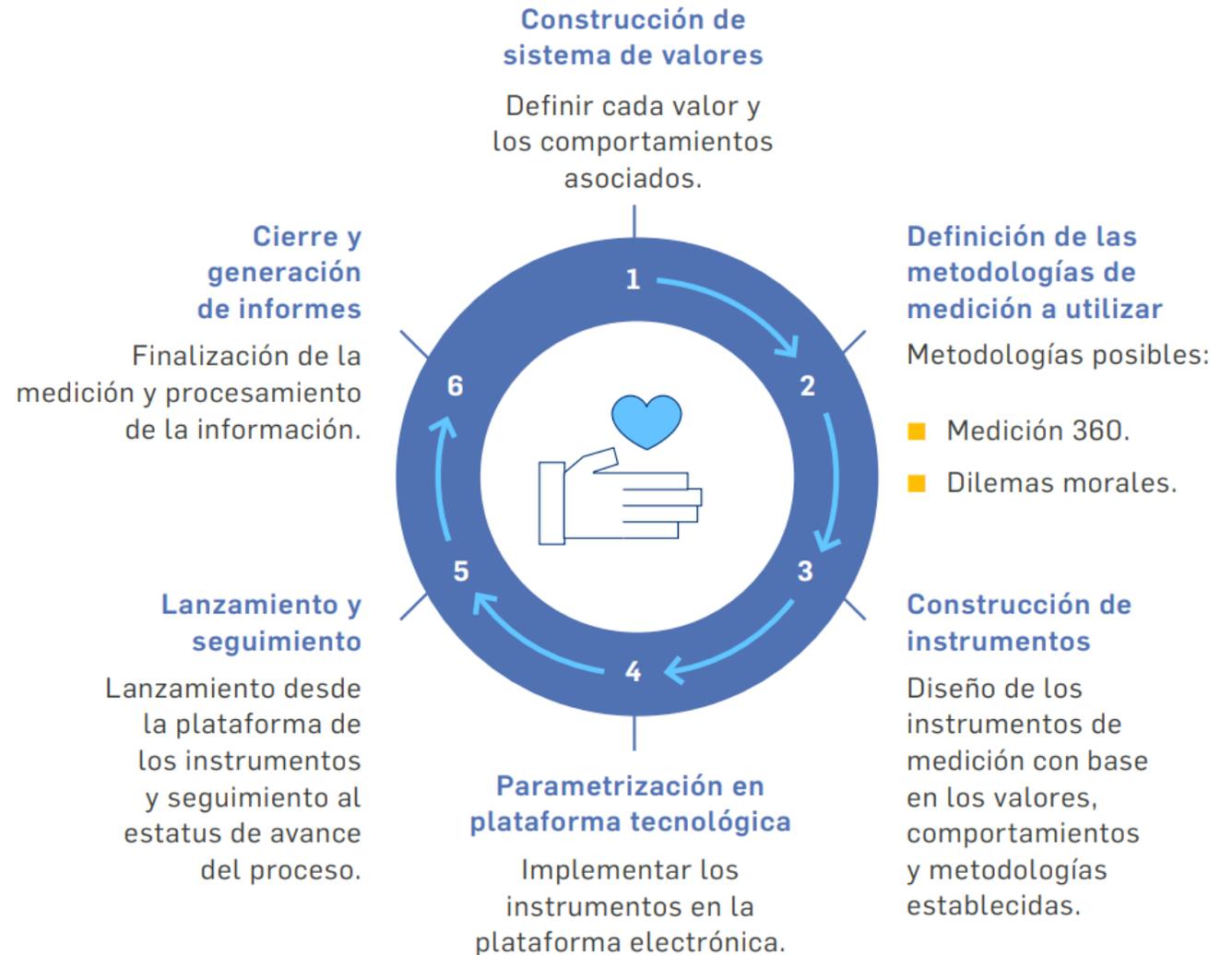


02

Pilar Construcción de integridad

PILAR 2
15%

Proceso de medición de valores





02 Pilar Construcción de integridad

Peso ponderado según evaluador

EVALUADORES	PESO PONDERADO
Superior jerárquico	40%
Pares	25%
Colaboradores directos	25%
Grupos de valor	10%



03 Gestión cultural

Peso ponderado según evaluador

Para realizar una valoración de la cultura institucional se llevan a cabo los siguientes pasos:

- a. Definir el norte cultural.
- b. Identificar focos, factores y variables.
- c. Construir instrumentos de medición.
- d. Aplicar los instrumentos de medición.
- e. Estructurar planes de desarrollo.

PILAR 3
15%



04 Pilar Desarrollo de personas y equipos

Peso ponderado según evaluador



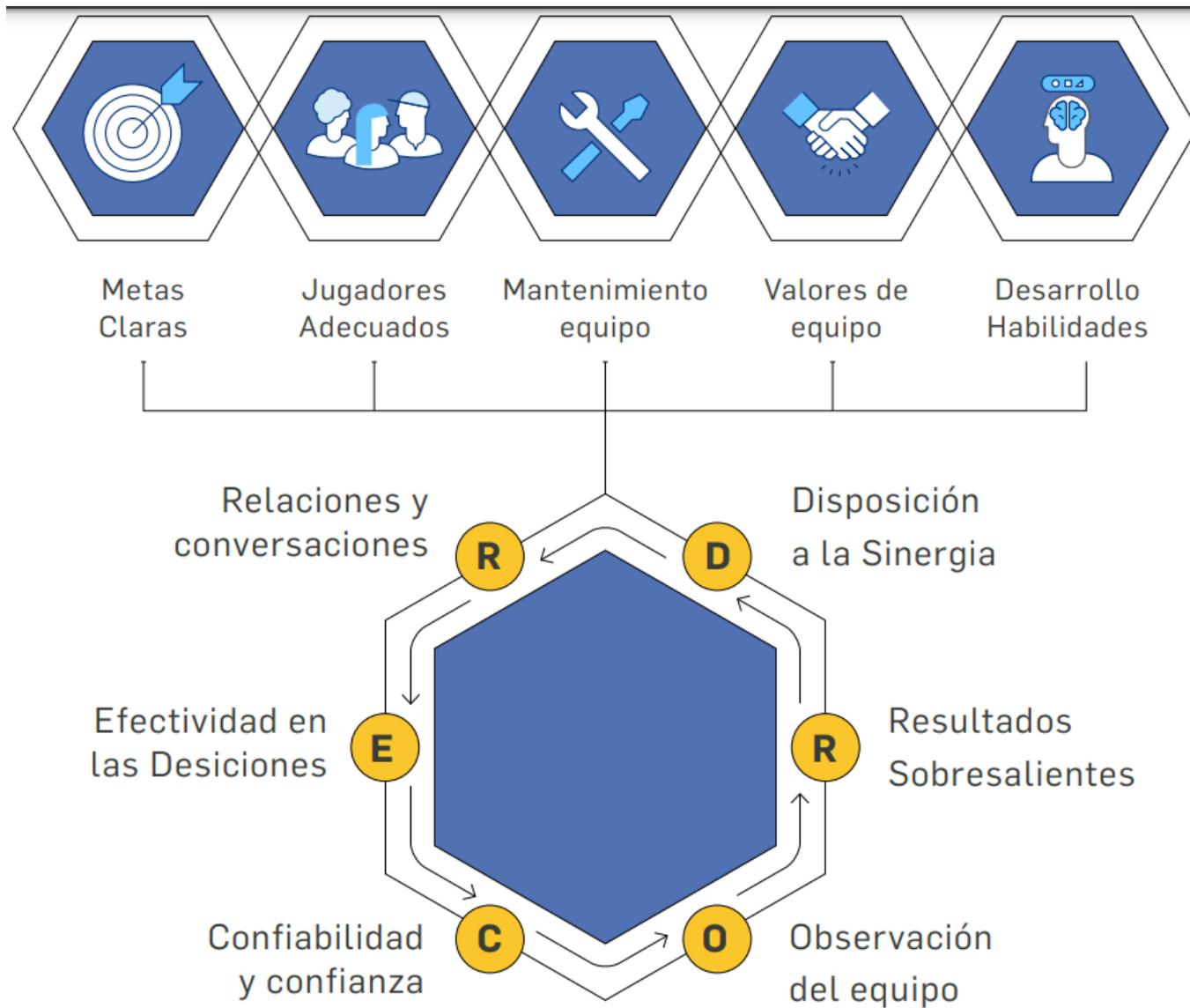
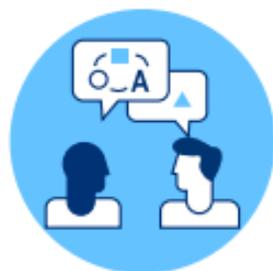
PILAR 4
15%

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 y competencias de su equipo de trabajo.
- Generar un clima laboral positivo y enriquecedor.
- Crear y mantener canales de retroalimentación.
- Permitir niveles de autonomía y crecimiento.



04 Pilar. Desarrollo de personas y equipos



Nota. Elaboración de Consultoría Humana. 2019.





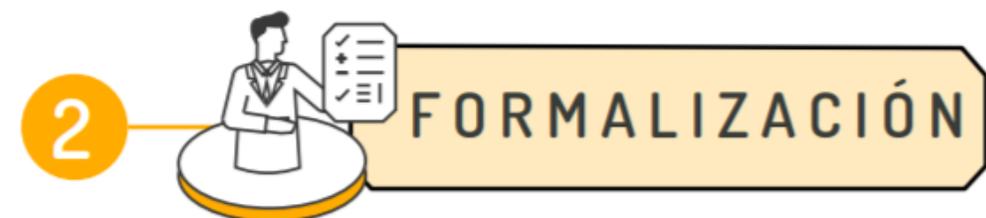
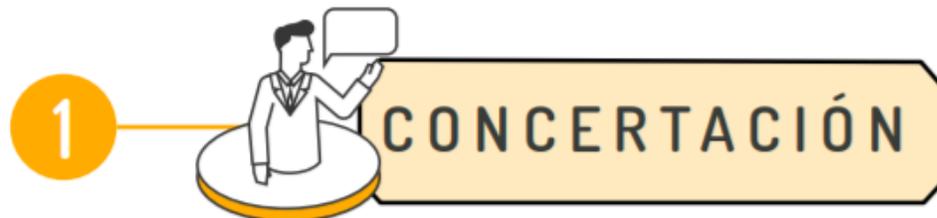
06

Gestión del rendimiento en el desarrollo del gerente Público 4.0

Acuerdo de gestión

Instrumento en el cual se pactan, controlan y evalúan los compromisos entre el gerente y su superior jerárquico de acuerdo con el PND, el Plan Estratégico Sectorial, el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción Anual.

Fases del Acuerdo de Gestión





Fase de concertación





Fase de formalización

Siempre por
**escrito y
firmado**

Simultanea la
etapa de
concertación
y formalización

- Plazo no mayor a 4 meses.
- Plazo no mayor a 28 de febrero.



Fase de Seguimiento y retroalimentación





Fase de evaluación



Distribución porcentual de nuevo modelo de Gerencia Pública

Factor adicional 5%

El gerente puede presentar evidencia concreta de la aplicación de algún proceso de innovación.



Escalas de calificación

Inferior al 75%: se establecerá un plan de mejoramiento por un período no mayor a 6 meses.

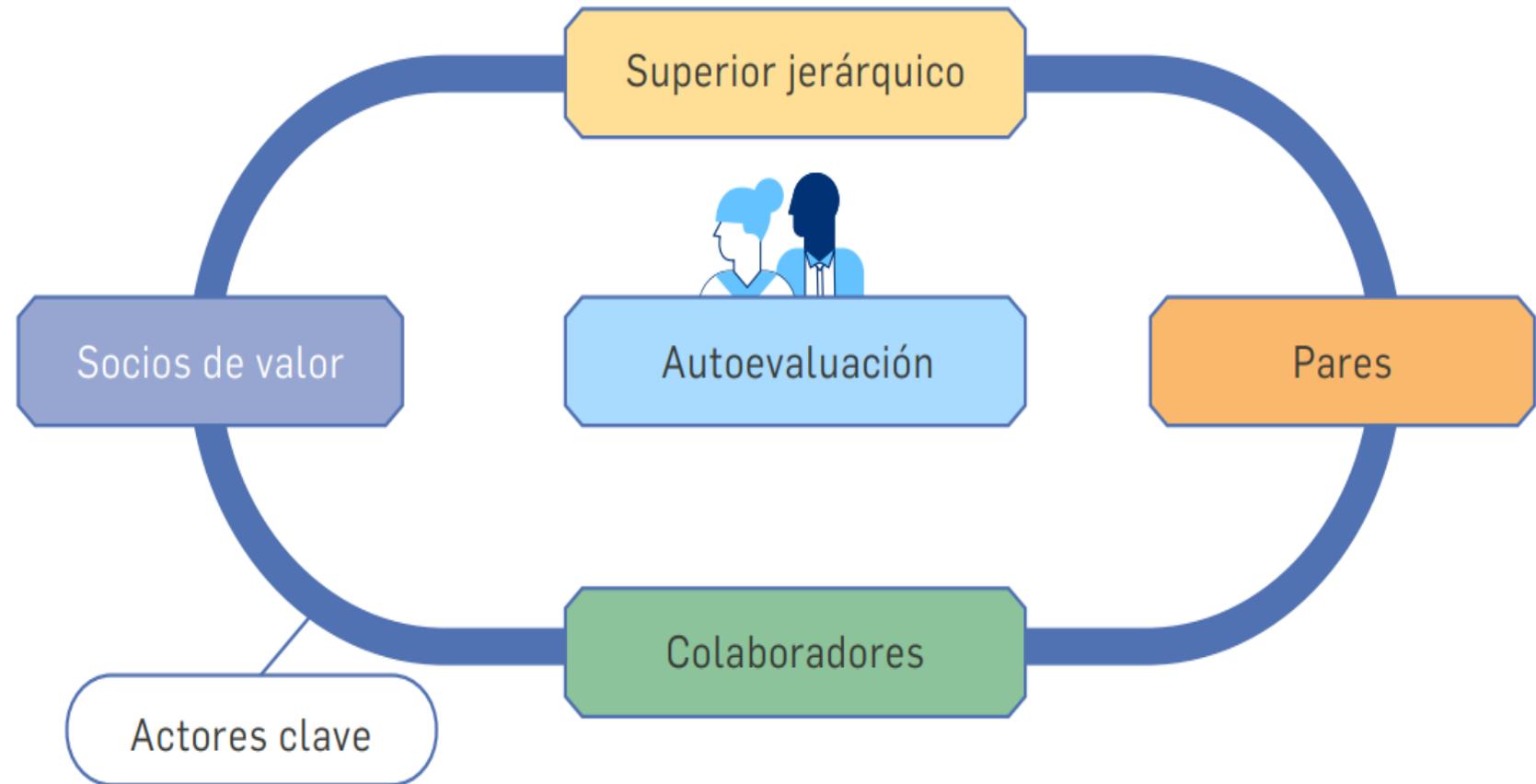
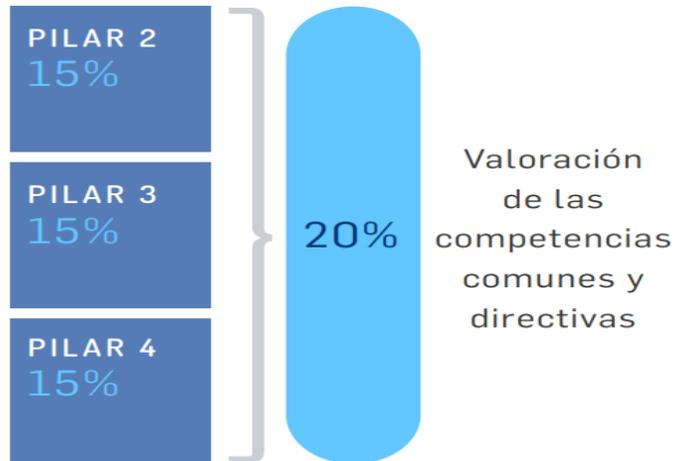
Inferior al 50%: será potestad del superior jerárquico su permanencia.



Fase de evaluación



Distribución porcentual de nuevo modelo de Gerencia Pública





Publicación

Item 1:
Acuerdos de gestión formalizados

The screenshot shows the top navigation bar of the Ministry of Culture website. It includes the logo, the text 'MINISTERIO DE CULTURA', a search bar with 'Buscar...' and a magnifying glass icon, and social media icons for Twitter, Facebook, YouTube, and Instagram. Below the navigation bar is a horizontal menu with links: Ministerio, Ministra, Artes, Patrimonio, Cinematografía, Comunicaciones, Poblaciones, Fomento Regional, Grupos, and Transparencia.

The main content area features a yellow banner with the text: 'Puerta de ingreso a Mi CASA'. Below this, it states: 'Informamos que hasta el 15 de Febrero de 2023 el ingreso y salida de Mi CASA (Palacio Echeverry) seguirá siendo a través de la carrera 8 No. 8-55, fachada Claustro Santa Clara.' The banner also includes the logo for 'Ministerio de las Culturas las Artes y los Saberes' and 'Mi CASA'.

Below the banner is a blue bar with the text: 'Se modifica temporalmente el acceso al Ministerio de Cultura' and 'Hasta el 15 de febrero de 2023 el ingreso y salida del Ministerio de Cultura será a través de la carrera 8 #8-55'.

At the bottom left, there is a blue bar with the text 'Noticias' and a small image of a person's hands raised in a celebratory gesture.

Item 2:
Acuerdos de gestión evaluados



Cronograma Fase de Concertación



- **Gestión Humana**
- **Oficina Asesora de Planeación**





Cronograma de evaluación





Preguntas frecuentes

¿Cuál es la fecha máxima para concertar y formalizar el acuerdo de gestión?

¿Concertar los factores adicionales es obligatorio?

¿Cuál es la vigencia de un acuerdo de gestión?

¿Aquél que esté en calidad de encargado en un empleo de gerencia pública también concertaría el acuerdo de gestión?

¿Quién debe evaluar el acuerdo de gestión?

¿Cada cuánto se hace seguimiento a los acuerdos de gestión?

¿La calificación insatisfactoria del acuerdo de gestión es causal del retiro de un gerente público?

¿Es posible concertar más de cinco (5) compromisos laborales?

Espacio de Preguntas



MINISTERIO DE CULTURA





Referencias



Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0

Versión 1

DIRECCIÓN DE EMPLEO PÚBLICO
JULIO DE 2022

file:///C:/Users/57318/Downloads/Nuevo%20modelo%20de%20gerencia%20p%C3%BAblica%20y%20de%20acuerdos%20de%20gesti%C3%B3n%20-%20hacia%20la%20gerencia%20%20p%C3%BAblica%204.0%20-%20Versi%C3%B3n%201%20-%20Julio%20de%202022%20(2).pdf

Presiona Esc para salir de la pantalla completa



FUNCIÓN PÚBLICA

Desde Función Pública tenemos el gusto de invitarlos a la capacitación GETH: **Gerencia Pública y Acuerdos de Gestión.**

¡No falten!



NOVIEMBRE

04

10:00 a.m.

YouTube f LIVE
De Función Pública

<https://www.facebook.com/FuncionPublica/videos/1304267167027276>



MINISTERIO DE CULTURA

GRACIAS