



RESOLUCION No. 501 DE 2025
(13 de Agosto de 2025)

POR MEDIO DE LA CUAL SE SE ADOPTA Y SE REGLAMENTA LA METODOLOGÍA DEL MODELO DE EVALUACIÓN DE GERENCIA PÚBLICA Y ACUERDOS DE GESTIÓN 4.0, EN LA E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAÚL DE GARZÓN

EL GERENTE DE LA E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DEL MUNICIPIO DE GARZÓN (H), en uso de sus atribuciones legales y en especial las que le confiere la Ley 10 del 10 de enero de 1990; Decreto 1876 de 1994, el Decreto 139 de 1996, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, y

CONSIDERANDO

1. Que el artículo 50 de la Ley 909 de 2004, establece la evaluación de los gerentes públicos con su superior jerárquico, con base en compromisos concertados que deben contribuir al logro de los objetivos institucionales. De esta manera, 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 cual se identificarán los indicadores y los medios de verificación de estos indicadores.
2. Que el artículo 47 ibidem establece que los empleos de naturaleza gerencial son aquellos que conlleven ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial. Estos cargos son de libre nombramiento y remoción.
3. Que el Departamento Administrativo de la Función Pública indicó en concepto 013431 del 11 de enero del 2024, que los *“empleos de naturaleza gerencial son aquellos que conlleven ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, son provistos por facultades discrecionales inherentes por el nominador y comprende todos los empleos del nivel directivo de las entidades y organismos, diferente de, en el nivel nacional cuya nominación dependa del Presidente de la República y en el nivel territorial, a los empleos de secretarios de despacho, de director, gerente; rector de Institución de Educación Superior distinta a los entes universitarios autónomos”*.
4. Que el título VIII del Decreto 1227 del 2005 reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004, y fue compilado de manera posterior en el Decreto 1083 del 2015.
5. Que en este sentido, el Decreto 1083 de 2015, en los artículos 2.2.13.1.7 al 2.2.13.1.10, regula la concertación, formalización, seguimiento, retroalimentación y evaluación de los Acuerdos de Gestión para empleos de naturaleza gerencial.



6. Que el artículo 2.2.13.1.7 ibidem refiere que el Acuerdo de Gestión debe ser producto de un proceso concertado entre el superior jerárquico y cada gerente público, entendiendo la concertación como un espacio de intercambio de expectativas personales y organizacionales, sin que se vea afectada la facultad que tiene el nominador para decidir.
7. Que los compromisos pactados en el acuerdo de gestión deberán ser objeto de seguimiento permanente por parte del superior jerárquico; en tanto que al finalizar el período de vigencia del Acuerdo se deberá efectuar una valoración para determinar y analizar los logros en el cumplimiento de los compromisos y resultados alcanzados por el gerente público, con base en los indicadores definidos, conforme a lo preceptuado en el artículo 2.2.13.1.10 y 2.2.13.1.11 del Decreto 1083 del 2015.
8. Que el artículo 2.2.13.1.12 de la norma en cita contempla 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 adoptada por las entidades; o en caso contrario estas últimas desarrollar su propia metodología cediéndose a los parámetros establecidos en el Decreto.
9. Que el Departamento Administrativo de la Función Pública expidió la Guía metodológica para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos -Acuerdos de Gestión y la Guía para la formulación de Acuerdos de Gestión, mediante las cuales establecen lineamientos técnicos para garantizar el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales y sectoriales.
10. Que mediante la Circular Externa No. 100-004-2024 del 07 de febrero del 2024, el Departamento Administrativo de la Función Pública se refirió a la importancia de la concertación, el seguimiento y la evaluación del nuevo modelo de Gerencia Pública y de acuerdos de gestión: hacia una gerencia pública 4.0 versión 2, resaltando que aquella es una herramienta de difusión de los lineamientos impartidos para la adecuada gestión gerencial del talento humano de las entidades públicas, en el marco del modelo integrado de Planeación y Gestión -MIPG.
11. Que es necesario adoptar, implementar y reglamentar en la E.S.E Hospital Departamental San Vicente de Paúl de Garzón, la metodología del modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0.
12. Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. Adopción. Adoptar en la E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAÚL DE GARZÓN, la metodología de evaluación de gerencia pública y acuerdos de gestión 4.0 versión 2 del Departamento Administrativo de la Función



... pública, como instrumento de planeación, seguimiento, evaluación y mejora continua de la gestión de los empleos de naturaleza gerencial de la entidad.

PARÁGRAFO: Hace parte integral del presente acto administrativo, la metodología de evaluación de gerencia pública y acuerdos de gestión 4.0 versión 2 del Departamento Administrativo de la Función Pública

ARTÍCULO SEGUNDO. Empleos de naturaleza gerencial. De acuerdo con el artículo 47° de la Ley 909 de 2004, y el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la E.S.E Hospital Departamental San Vicente de Paúl de Garzón, los siguientes:

Nivel	Denominación del empleo	Código	Grado	No. de cargos
Directivo	Subdirector Administrativo	068	03	
Directivo	Jefe de Oficina (Talento Humano)	006	10	1
Directivo	Subdirector Científico	072	10	1

ARTÍCULO TERCERO. Par evaluador. Adoptar el Par evaluador de cada uno de los Gerentes Públicos de la E.S.E Hospital Departamental San Vicente de Paúl de Garzón, conforme a lo siguiente:

Cargo Gerente público evaluado	Par Gerente Público evaluador
Subdirector Administrativo	Jefe de Oficina (Talento Humano)
Jefe de Oficina (Talento Humano)	Subdirector Científico
Subdirector Científico	Subdirector Administrativo

ARTÍCULO TERCERO. Fases. Los Acuerdos de Gestión se desarrollarán conforme a las siguientes fases y requisitos:

1. **Concertación:** Se realizará entre el gerente público y su superior jerárquico, determinando compromisos claros, medibles, demostrables y concretos, en concordancia con los objetivos institucionales, sectoriales y nacionales. Los



compromisos deberán ser mínimo tres (3) y máximo cinco (5), en tanto cada compromiso tendrá indicadores, actividades, peso ponderado, y fecha de inicio y fin. La concertación deberá formalizarse a más tardar el 28 de febrero de cada vigencia o dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la posesión.

2. **Formalización:** Los compromisos se consignarán en forma escrita, deberá contar con la firma de las partes.
3. **Seguimiento:** Se realizará de forma semestral y le seguimiento incluirá avances porcentuales, observaciones y oportunidades de mejora.
4. **Evaluación:** El superior jerárquico evaluará el cumplimiento de los compromisos y las competencias, siguiendo la ponderación establecida y el resultado se consolidará en forma escrita.

PARAGRAFO: Dado que la presente resolución entra en vigor en el segundo semestre del año 2025, y considerando que los Acuerdos de Gestión deben concertarse, según lo previsto en el presente artículo, a más tardar el 28 de febrero de cada vigencia o dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la fecha de posesión, se establece que su implementación sistemática tendrá lugar a partir del año 2026. Lo anterior, sin perjuicio de que durante el periodo restante de la vigencia 2025 puedan adoptarse acuerdos con carácter transitorio y de preparación, orientados a consolidar el proceso de gestión por resultados y a garantizar una adecuada alineación con los objetivos institucionales y sectoriales en el nuevo ciclo anual.

ARTÍCULO CUARTO. Compromisos gerenciales. Los compromisos gerenciales deberán 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 20% restante corresponde a la valoración de las competencias comunes y directivas, esta se llevará a cabo una vez al Final de cada vigencia.

Con respecto al 20% de la valoración de las competencias comunes y directivas, se realiza una evaluación, que consiste en: el 60% corresponde a la valoración de las competencias por parte del superior jerárquico, 20% por parte de los pares, y el 20% restante será el resultado del promedio de la valoración de los colaboradores directos

ARTÍCULO QUINTO. Responsables. Son responsables de la implementación de los Acuerdos de Gestión:

- El superior jerárquico como evaluador(a) y supervisor(a) del cumplimiento, debe Liderar el proceso, evaluar, retroalimentar y definir planes de mejora



- El (la) gerente público, como responsable de la ejecución y reporte de avances.
- Cumplir compromisos, presentar evidencias y participar en seguimiento.
- El área de Talento Humano, como instancia de apoyo técnico y administrativo, quien deberá Custodiar documentos, brindar soporte metodológico y consolidar reportes.

ARTÍCULO SEXTO. La Oficina de Planeación de la E.S.E. y la Oficina de Talento Humano o de Personal de la E.S.E. apoyarán el proceso de concertación y seguimiento de los Acuerdos, suministrando la información necesaria y colaborando en la definición de los indicadores.

ARTÍCULO SEPTIMO. El Formato Único de Acuerdo de Gestión corresponde al formato adoptado y adaptado por la Entidad con base en el nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0 Versión 2, modelo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública para la concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión, el cual forma parte integral de esta Resolución y su aplicación debe efectuarse conforme a las directrices y procedimientos establecidos por la Unidad.

El Formato Único de Acuerdo de Gestión contiene los siguientes anexos:

- Formato 1. Concertación de Compromisos Gerenciales
- Formato 2. Seguimiento y Retroalimentación de Compromiso Gerenciales
- Formato 3. Evaluación de Compromisos Gerenciales
- Formato 4. Valoración de Competencias
- Formato 5. Consolidado de Evaluación del Acuerdo de Gestión Y Retroalimentación

ARTÍCULO OCTAVO. Vigencia y derogatorias. La presente resolución rige a partir de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Dada en Garzón-Huila, a los trece (13) días del mes de agosto del año dos mil veinticinco (2025).

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

CARLOS DANIEL MAZABEL CORDOBA

Gerente

13/08/2025

luisfernandocastromajeabogados@gmail.com

Firmado HelloSign

Proyectó texto legal: LFCMABOGADO S.A.S
Asesoría Jurídica externa

Vigilado Supersalud

Página 5 de 5

Calle 7 #14-69 - <https://portal.hospitalsvpgarzon.gov.co/>

gerencia@hospitalsvpgarzon.gov.co, calidad@hospitalsvpgarzon.gov.co

"UN FUTURO QUE CONSTRUIMOS TODOS"

