



1. OBJETIVO: Establecer las distintas etapas que permitan concertar, formalizar, hacer seguimiento y evaluar los acuerdos de gestión a los gerentes públicos del ICBF, para el cumplimiento de la normatividad vigente

2. ALCANCE: Inicia con la concertación de los compromisos gerenciales y finaliza con la evaluación del acuerdo de gestión. Aplica a nivel Nacional y Regional

3. POLÍTICAS DE OPERACIÓN:

3.1 El Acuerdo de Gestión tiene una vigencia anual.

3.2 El plazo de la concertación y la formalización para la vigencia 2022 no debe ser mayor al 15 de marzo del año; para las siguientes vigencias no debe ser mayor al 28 de febrero de cada año.

3.3 Para los gerentes públicos que se posesionen durante la vigencia, el plazo de la concertación y de la formalización no debe ser superior a cuatro (4) meses.

3.4 El plazo de los cuatro (4) meses también aplica para la formalización de los acuerdos cuando se posesione un nuevo Director General.

3.5 La Oficina de Gestión Regional de acuerdo con sus funciones realizará la validación y acompañamiento en todas las etapas para los Acuerdos de Gestión con los Directores Regionales.

3.6 La Subdirección General validará previamente los compromisos gerenciales de los directores las siguientes dependencias: Dirección de Primera Infancia, Dirección de Familias y Comunidades, Dirección de Nutrición, Dirección de Protección, Dirección de Infancia, Dirección de Adolescencia y Juventud, con el fin de garantizar la coordinación y articulación con las políticas, lineamientos, planes y programas definidos en la Entidad.

3.7 Cada dependencia validará los compromisos de sus áreas subordinadas teniendo en cuenta los planes, programas y políticas oficiales publicados en la página web de la entidad (plan indicativo, planes estratégicos e institucionales de la entidad, entre otros), así como considerando los lineamientos estratégicos internos que se tengan para el direccionamiento del área en la correspondiente vigencia del Acuerdo de Gestión.

3.8 La Dirección de Planeación y Control de Gestión prestará apoyo suministrando la información definida en los planes operativos y de gestión del ICBF, la cual deberá mantener actualizada en la página WEB de la entidad, de manera que cada gerente

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



público pueda consultar: el mapa estratégico, el plan indicativo, los objetivos institucionales de cada tendencia y los indicadores del tablero de control de la entidad, como insumo para la concertación de los compromisos gerenciales de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2.2.13.1.7 del Decreto 1083 de 2015. Así mismo, colaborará en la definición de indicadores atendiendo consultas puntuales sobre su formulación de acuerdo con las directrices impartidas por el Departamento Administrativo de Función Pública en la “*Guía para la construcción y análisis de Indicadores de Gestión*” disponible en su página Web¹.

3.9 La Dirección de Gestión Humana suministrará los instrumentos para la concertación y formalización de los acuerdos de gestión.

3.10 La asignación del peso porcentual por cada compromiso gerencial no podrá ser mayor de cuarenta por ciento (40%) ni menor a diez por ciento (10%), obteniendo en la sumatoria del porcentaje de todos los compromisos un máximo cien por ciento (100%). Que para la calificación final se ponderará a un 85%

3.11 Es obligatoria la concertación de un compromiso de ejecución presupuestal sobre un 100%, el cual se ponderará a un 10%, en caso de que la dependencia de un gerente público no tenga una asignación presupuestal por defecto se colocará el 10%.

3.12 Es obligatoria la concertación de un compromiso de proyecto especial (innovación pública) sobre un 100%, el cual se ponderará a un 5%.

3.13 Para la definición de los porcentajes se debe tener en cuenta la importancia estratégica de cada meta y compromiso concertado, otorgando así mayor ponderación a los compromisos que atiendan metas y/o resultados de mayor impacto para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Aspectos para la Concertación y Formalización

- Los compromisos son fruto del intercambio de expectativas entre el Superior y el Gerente Público.
- Mínimo 3 y Máximo 5 compromisos gerenciales.
- Cada compromiso gerencial debe tener como máximo un peso del 40% y como mínimo el 10%.

¹ https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2IjUBdeu/view_file/34220860



- Compromisos gerenciales, indicadores y actividades deben ser **claros, medibles, demostrables y concretos**.
- Cada compromiso gerencial se compone de mínimo 3 y máximo 5 actividades.
- Cada gerente los debe socializar a su dependencia.
- El Acuerdo de Gestión será evaluado por el superior jerárquico tres (3) semanas después de que se cuente con el tablero de control definitivo tanto del primer semestre como del final de vigencia.
- En caso de que el superior o el gerente público se retire antes de la finalización de la vigencia se realizará la evaluación del formato número 1, teniendo en cuenta la fecha del retiro.

4 DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES:

No	Nombre de la Actividad	Descripción de la actividad	Responsable	Registro
1	Concertar acuerdo	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, que se traducen en los compromisos gerenciales sin que se vea afectada la facultad que tiene el nominador para decidir.	Superior Jerárquico Gerente Público	No Aplica
2 PC	Revisar concertación acuerdo	La validación de los compromisos concertados la realizará cada jefe de área, superior jerárquico de acuerdo con el Decreto que señala la estructura vigente del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar "Cecilia de la Fuente de Lleras". La Dirección de Gestión Humana verificará que el acuerdo concertado esté metodológicamente correcto. Nota: El Superior de la dependencia validará los compromisos de sus áreas subordinadas teniendo en cuenta los planes, programas y políticas oficiales publicados en la página web de la entidad (plan indicativo, planes estratégicos e institucionales de la entidad, entre otros), así como considerando los lineamientos estratégicos internos que se tengan para el direccionamiento del área en la correspondiente vigencia del Acuerdo de Gestión.	Superior Jerárquico Gerente Público Dirección de Gestión Humana	Formato acuerdo de gestión con visto bueno
3	Formalizar el acuerdo de gestión	Firmar el acuerdo de gestión validado	Superior Jerárquico Gerente Público	Formato acuerdo de gestión firmado por las partes

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



No	Nombre de la Actividad	Descripción de la actividad	Responsable	Registro
4	Realizar seguimiento al Acuerdo de gestión	Realizar la evaluación con corte al I semestre de la vigencia	Superior Jerárquico Gerente Público	Evaluación semestral firmada
5	Realizar la evaluación al acuerdo de Gestión	Realizar la evaluación al Acuerdo de Gestión de la vigencia <ul style="list-style-type: none">Compromisos GerencialesCompetencia Comportamentales Nota: La Dirección de Gestión Humana brindará el apoyo necesario para la valoración de las Competencias Comportamentales	Superior Jerárquico Gerente Público	Evaluación firmada

P.C.: Punto de Control

5 RESULTADO FINAL: Acuerdo de Gestión Evaluado.

6 DEFINICIONES:

Actividades: Corresponden a las principales acciones definidas por el gerente público que harán posible el logro de los compromisos gerenciales y que generan las evidencias que permitan el seguimiento a la gestión. Estas no deberán ser menos de tres (3) ni más de cinco (5) por cada compromiso gerencial.

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. (por ejemplo: porcentaje de implementación del proyecto de tecnologías de información; número de personas capacitadas en la estrategia de rendición de cuentas; entre otros)

Objetivos Institucionales: Son los definidos en la planeación institucional en concordancia con lo establecido 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.

Peso Ponderado: Corresponde al porcentaje de cada compromiso concertado con el superior jerárquico, en función de las metas de la entidad.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROCEDIMIENTO ACUERDOS DE GESTIÓN

P42.GTH

14/06/2022

Versión 2

Página 5 de 5

7 DOCUMENTOS DE REFERENCIA:

- Decreto 1083 de 2015
- Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos - Acuerdos de Gestión DAFP
- Nuevo modelo de gerencia publica y de cuerdos de gestión hacia la gerencia publica 4.0

8 RELACIÓN DE FORMATOS.

CÓDIGO	NOMBRE DEL FORMATO
F1.P42.GTH	Formato Acuerdo de Gestión

9 ANEXOS: No Aplica

10 CONTROL DE CAMBIOS:

Fecha	Versión	Descripción del Cambio
28/02/2022	1	Se ajusta la política de operación 3.10 donde se da aclaración de peso porcentual para la calificación final, también se crean las políticas de operación 3.11, 3.12, 3.13 donde se dan pautas específicas para la concertación de compromisos; así mismo, se agrega un aspecto a tener en cuenta para la concertación y formalización de los acuerdos de gestión.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!