

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	P42.GTH	10/09/2024
	PROCEDIMIENTO ACUERDOS DE GESTIÓN	Versión 4	Página 1 de 7

1. OBJETIVO: Establecer las distintas etapas que permitan concertar, formalizar, hacer seguimiento, retroalimentación y evaluar los compromisos de los gerentes públicos del ICBF, para el desarrollo de una serie de tareas en las que se detecta un grado de cumplimiento frente a un criterio de desempeño establecido de acuerdo con 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 no debe ser mayor al mes de octubre y para las siguientes vigencias no debe ser mayor al 28 de febrero.
- 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 poseione 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 de 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.

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	P42.GTH	10/09/2024
	PROCEDIMIENTO ACUERDOS DE GESTIÓN	Versión 4	Página 2 de 7

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 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 *“Nuevo Modelo de Gerencia Pública y de Acuerdos de Gestión: hacia la gerencia pública 4.0”*

3.9 La Dirección de Gestión Humana publicará en la página institucional del ICBF el procedimiento y el formato para la concertación y formalización de los acuerdos de gestión.

3.10 De acuerdo con el modelo de Gerencia Pública se definieron cuatro (4) pilares a evaluar en los Objetivos Institucionales, con sus respectivos valores de ponderación expresados en porcentajes:

Pilar 1. Productividad Social – 70%, dividido así:

- Cumplimiento planeación estratégica de la entidad 60%
- Proyecto de innovación pública 10%

Pilar 2. Construcción de Integridad – 10%

Pilar 3. Gestión Cultural – 10%,

Pilar 4. Desarrollo de Personas y Equipos – 10%.

Nota: Ver definición de los pilares en el glosario.

Cada compromiso gerencial debe estar alineado a un objetivo institucional según corresponda, así mismo se le asignará un mínimo de tres (3) y un máximo cinco (5) actividades para dar un cumplimiento efectivo.

Del porcentaje generado en cada uno de los pilares, se obtiene la sumatoria de todos los compromisos con un máximo del cien por ciento (100%). Que para la calificación final se ponderará a un ochenta por ciento (80%).

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

 BIENESTAR FAMILIAR	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	P42.GTH	10/09/2024
	PROCEDIMIENTO ACUERDOS DE GESTIÓN	Versión 4	Página 3 de 7

El veinte por ciento (20%) restante, del ponderado final, corresponde a la valoración de competencias la cual será evaluada por un (1) Superior Jerárquico, un (1) Par y un (1) Colaborador en una escala de 1 a 5, con su respectiva autoevaluación.

Obteniendo el cien por ciento (100%) de la evaluación así: Ochenta por ciento (80%) de la evaluación de los compromisos gerenciales más el veinte por ciento (20%) de la evaluación de competencias.

3.11 Es obligatoria la concertación, cuando corresponda, de un compromiso de ejecución presupuestal sobre un 100%, el cual se ponderará a un 10%.

3.12 Es obligatoria la concertación de un compromiso de proyecto especial (innovación pública) sobre un 100%, el cual se ponderará a un 10%.

Aspectos para la Concertación y Formalización

- Los compromisos son el resultado del intercambio de expectativas entre el Superior y el Gerente Público.
- Establecer mínimo 3 y máximo 5 compromisos gerenciales.
- Los Compromisos gerenciales, indicadores y actividades que se describan deben ser **claros, medibles, demostrables y concretos**.
- El Acuerdo de Gestión será evaluado por el superior jerárquico máximo tres (3) semanas después de que se cuente con el tablero de control definitivo tanto del primer semestre, como del final de la 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.
- El formato de Acuerdos de Gestión, tiene una hoja de instructivo para su diligenciamiento, se recomienda leerlo, con el fin de entenderlo.
- El par de los Directores de dependencia y de los Directores Regionales será el Director de Gestión Humana.

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	Superior Jerárquico Gerente Público	No Aplica

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



		los compromisos gerenciales sin que se vea afectada la facultad que tiene el nominador para decidir.		
2 PC	Revisar concertación acuerdo	<p>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”.</p> <p>La Dirección de Gestión Humana verificará que el acuerdo concertado esté metodológicamente correcto.</p> <p>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.</p>	Superior Jerárquico Gerente Público Dirección de Gestión Humana	Formato acuerdos de gestión con visto bueno.
3	Formalizar el acuerdo de gestión	Firmar el acuerdo de gestión validado	Superior Jerárquico Gerente Público	Formato acuerdos de gestión firmado por las partes
4	Realizar seguimiento al Acuerdo de Gestión	Realizar la evaluación con corte al 1er semestre de la vigencia	Superior Jerárquico Gerente Público	Evaluación semestral firmada
5	Realizar la evaluación al acuerdo de Gestión	<p>Realizar la evaluación al Acuerdo de Gestión de la vigencia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compromisos Gerenciales • Competencia Comportamentales <p>Nota: La Dirección de Gestión Humana brindará el apoyo necesario para la valoración de las Competencias Comportamentales</p>	Superior Jerárquico Gerente Público	Evaluación firmada

PC: Punto de Control

5 RESULTADO FINAL: Acuerdo de Gestión Evaluado.

6 DEFINICIONES:

Acuerdo de Gestión: Instrumento creado por la ley 909 de 2004 para medir el rendimiento de la gestión de los gerentes públicos.

Actividades: Corresponden a las principales acciones definidas por el Gerente

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	P42.GTH	10/09/2024
	PROCEDIMIENTO ACUERDOS DE GESTIÓN	Versión 4	Página 5 de 7

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.

Pilares de la Gerencia Pública:

Pilar 1. Productividad Social se define en la planeación institucional en concordancia con lo ya establecido en la dimensión “*Direccionamiento estratégico y planeación*” del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), esta dice que el gerente público debe tener claro el horizonte de la entidad a corto y mediano plazo para así priorizar los recursos y focalizar sus procesos de gestión en la consecución de los resultados, siempre teniendo como referente el plan de desarrollo nacional, 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.

Pilar 2. Construcción de integridad se debe promover desde el cumplimiento estricto de las leyes, de las reglas de una entidad y de los valores como: bien común, compromiso con la sociedad, equidad, respeto, espíritu de servicio, franqueza, honestidad, innovación, lealtad y respeto por la constitución, rectitud, responsabilidad, trabajo en equipo, y solidaridad.

Pilar 3. 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:

1. Identificar, a partir de un norte cultural definido, los comportamientos, hábitos,

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	P42.GTH	10/09/2024
	PROCEDIMIENTO ACUERDOS DE GESTIÓN	Versión 4	Página 6 de 7

- 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.

Pilar 4. El desarrollo de personas y equipos debe ser liderado por el gerente público porque él es el responsable de la materialización de las metas, los planes, los proyectos y demás tareas a cargo del talento humano de su entidad. Los procesos de construcción, fortalecimiento, transformación e innovación del conocimiento deben ser vistos como factores claves para la materialización de las metas institucionales a corto plazo.

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

7 DOCUMENTOS DE REFERENCIA:

- Decreto 1083 de 2015
- Ley 909 de 2004
- Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión hacia la gerencia pública 4.0

8 RELACIÓN DE FORMATOS.

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

9 ANEXOS: No Aplica

10 CONTROL DE CAMBIOS:

Fecha	Versión	Descripción del Cambio
14/08/2024	P42.GTH V3	Se actualiza en el numeral 3.2 la fecha límite del plazo para la concertación y formalización de los acuerdos del mes de septiembre para el mes de octubre, esto con el fin que los

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROCEDIMIENTO ACUERDOS DE GESTIÓN	P42.GTH	10/09/2024
		Versión 4	Página 7 de 7

		Directores asistan a la capacitación sobre gerencia pública programada por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, como responsables y expertos en los lineamientos en materia de Gerencia Pública y Acuerdos de Gestión, ya que dicha actividad está prevista para mediados del mes de septiembre y permitirá ampliar los conocimientos de los ajustes realizados en la Gestión Pública y así socializar a los Directores el nuevo modelo y aclarar las inquietudes que se presenten.
14/06/2022	P42.GTH V2	Se actualiza el objetivo, se ajusta la política de operación 3.2 donde se aclara el plazo de la concertación y la formalización. Se ajusta la política de operación 3.8 Las directrices impartidas por el Departamento de la función pública 3.10 donde se da aclaración de peso porcentual para la calificación final, se elimina el numeral 3.12 Definición de porcentajes 3.13 se elimina, Se actualizan los Aspectos para la Concertación y Formalización, las definiciones y los documentos de referencia, Se ajusta el formato f1.p42.gth_formato_acuerdos_de_gestion_0 de acuerdo con la normatividad vigente.
28/02/2022	P42.GTH V1	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!