

	GESTION DEL DESARROLLO DE TALENTO HUMANO Procedimiento acuerdos de gestión	Código: GTH-P014 Versión: 03 Fecha: 13/06/2025
---	---	---

Objetivo

Establecer los lineamientos con base en la normatividad vigente, para la concertación, y la formalización de los acuerdos de gestión de los Gerentes Públicos del Ideam.

Alcance

El procedimiento inicia con el desarrollo de las fases de concertación, formalización, seguimiento y evaluación de acuerdos de gestión, establecidas en el nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0 versión 2, y termina con el archivo de estas evaluaciones en las historias laborales.

Definiciones

Acuerdo de gestión: el artículo 47 de la Ley 909 de 2004, prevé que es el mecanismo o instrumento de evaluación para los gerentes públicos. Este debe orientarse al logro de resultados y la inclusión de métodos y técnicas de medición para comprobar el cumplimiento de los objetivos planteados en el momento de la concertación con el superior jerárquico. El 100% del total de la evaluación del acuerdo de gestión se distribuye 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.

Actividades: Corresponden a las principales acciones definidas por el gerente público que harán posible el logro de los compromisos gerenciales generando así las evidencias que permitan el seguimiento a la gestión.

Colaborador directo del Gerente Público: para el caso de los acuerdos de gestión, será cualquier servidor de la dependencia que el gerente público lidera, y que ostente un empleo de inferior jerarquía a la del gerente público a evaluar.

Concertación de compromisos gerenciales: comprende los resultados a ser medidos, cuantificados y verificados que adelantará el gerente público para el cumplimiento efectivo de los objetivos del Instituto. Se tendrá como un espacio de intercambio de expectativas personales y organizacionales, sin que se vea afectada la facultad que tiene el nominador para decidir. La concertación se formaliza en el momento en el que se suscribe el acuerdo de gestión, este proceso supone la alineación entre la gestión del gerente con la planeación operativa y estratégica del Instituto. Los compromisos gerenciales deben ser

	GESTION DEL DESARROLLO DE TALENTO HUMANO Procedimiento acuerdos de gestión	Código: GTH-P014 Versión: 03 Fecha: 13/06/2025
--	---	--

claros, medibles, demostrables y concretos. Equivale al 80% de la evaluación del acuerdo de gestión.

Ejes del nuevo modelo de gerencia pública: orientarán el rol del gerente público permitiéndole integrar de forma sistémica el potencial de las personas, los conocimientos y los recursos tecnológicos, financieros y físicos. Son los engranajes básicos para que el gerente público logre actuar sistémicamente y están expresados en términos de sus capacidades. El DAFP contempla que se deben tener en cuenta los siguientes ejes: ética e integridad, capacidad para inspirar e influir, capacidad para asegurar la productividad, y capacidad para adaptarse a los constantes cambios.

Gerente Público: para el caso del Instituto, conforme el artículo 47 de la Ley 909 de 2004, son gerentes públicos quienes desempeñan empleos que conlleven ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva, salvo los empleos cuya nominación dependa del Presidente de la República.

Par del Gerente Público: para el caso de los acuerdos de gestión, será cualquier servidor que ostente un empleo de igual denominación a la del gerente público a evaluar.

Pilar de productividad social: se relaciona con el cumplimiento de metas. El gerente público debe tener claro el horizonte del Instituto 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 del Instituto. Se miden dos criterios: 1) cumplimiento de la planeación estratégica del Instituto, que 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 y 2) proyecto de innovación pública, con un peso del 10%; para un total de 70% de este pilar, sobre el 100% de la evaluación del acuerdo gerencial.

Pilar de construcción de integridad: tiene que ver con el cumplimiento leyes, reglas y valores estipulados en el código de integridad en el ejercicio de las labores. El DAFP, refiere en el nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0 versión 2, que el gerente público 4.0 debe ser líder, inspirador, forjador, garante, promotor y educador a través del ejemplo cotidiano. Representa el 10% de la evaluación del acuerdo gerencial.

	GESTION DEL DESARROLLO DE TALENTO HUMANO Procedimiento acuerdos de gestión	Código: GTH-P014 Versión: 03 Fecha: 13/06/2025
--	---	---

Pilar de gestión cultural: está relacionada con la capacidad de identificar las prácticas culturales que agregan valor y que facilitan la evolución del Instituto. Representa el 10% de la evaluación del acuerdo gerencial.

Pilar de desarrollo de personas y equipos: está ligado a que el gerente público, motive sin llegar a imponer en los siguientes aspectos: identificar oportunidades de mejora en formación y capacitación; potenciar y fortalecer las habilidades, competencias, destrezas y rasgos de comportamiento de su equipo de trabajo; una cultura e identidad por el buen servicio público y por ende generar un clima laboral positivo y enriquecedor; crear y mantener canales de retroalimentación; y permitir niveles de autonomía y crecimiento; entre otros, siempre articulado con la consecución de los objetivos institucionales. Representa el 10% de la evaluación del acuerdo gerencial.

Superior jerárquico: es superior jerárquico en el sentido tradicional, el servidor que dentro de una organización regida por grados detenta poderes de control, dirección y supervisión sobre servidores de rango inferior dentro de la estructura. Esta sujeción en virtud de la cual los superiores gozan de una posición de mando y dirección implica correlativamente un deber de subordinación y obediencia por parte de los inferiores.

Resultado: Porcentaje de cumplimiento de los compromisos gerenciales del año de acuerdo con el peso ponderado que se asignó al compromiso institucional.

Valoración de competencias comunes y directivas: según los artículos 2.2.4.2. y 2.2.4.6 del Decreto 815 de 2018 las competencias comportamentales se definen como *"la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo"*, conforme a los criterios de responsabilidad por personal a cargo, habilidades y aptitudes laborales, responsabilidad frente al proceso de toma de decisiones, iniciativa de innovación en la gestión y valor estratégico e incidencia de la responsabilidad. Para este caso, 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. Equivale al 20% de la evaluación del acuerdo de gestión.

	GESTION DEL DESARROLLO DE TALENTO HUMANO Procedimiento acuerdos de gestión	Código: GTH-P014 Versión: 03 Fecha: 13/06/2025
--	---	---

Responsables del seguimiento y valoración: Para el caso de los compromisos gerenciales cada gerente deberá registrar el avance con base en los reportes que genera la oficina asesora de planeación, el grupo de talento humano, grupo de servicio al ciudadano en el caso de las PQRSD, cuyos reportes harán parte de las evidencias de la evaluación.

Pares: Se requiere designar los(las) servidores(as) del Nivel Directivo que cumplirán el rol de "PARES" de cada uno de los Gerentes Públicos sujetos de evaluación, en el marco del proceso de Evaluación de los Acuerdos de Gestión, que interactúe de manera directa con la actividad misional del área del gerente evaluado.

Colaboradores: Se requiere designar los(las) servidores(as) del Nivel Directivo que cumplirán el rol de "PARES" de cada uno de los Gerentes Públicos sujetos de evaluación, en el marco del proceso de Evaluación de los Acuerdos de Gestión, que interactúe de manera directa con la actividad misional del área del gerente evaluado.

Siglas

DAFP: Departamento Administrativo de la Función Pública.

IDEAM: Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales.

PQRSD: Peticiones, quejas, reclamos, solicitudes, denuncias.

Normatividad

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"*.

Decreto 815 de 2018 *"Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos"*.

Ley 1960 de 2019: *"Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones"*

Decreto 430 de 2016: *"Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública"*

	GESTION DEL DESARROLLO DE TALENTO HUMANO Procedimiento acuerdos de gestión	Código: GTH-P014 Versión: 03 Fecha: 13/06/2025
--	---	--

Guía metodológica Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0. Departamento Administrativo de la Función Pública.

Resolución No.0663 del 10 de junio de 2025: “*Por la cual se adopta el modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0 y se designan los pares evaluadores de las competencias comunes y directivas*”

Documentos relacionados en el SGI

GTH- F060- Formato acuerdos de gestión.

Desarrollo

No.	Actividad	Ciclo PHVA	Responsable	Registro	Puntos de control	Tiempo de actividad
1	Solicitar vía correo electrónico a los gerentes públicos la concertación de compromisos laborales de los servidores a su cargo	P	Gerente GADTH y	En el ingreso 5 días después de la posesión y los primeros 5 días de cada vigencia		15 minutos
2	Capacitar a los gerentes públicos, en estas sesiones participan los equipos de GADTH y OAP para la orientación del diligenciamiento.		Gerente GADTH y	actas de sesión (si aplica), listas de asistencia o correos electrónicos, o memorandos.	Verificar la capacitación e inicio de la concertación del acuerdo de gestión del 100% de los gerentes activos. En caso de inasistencia a jornada de capacitación y/o socialización se remitirá correo electrónico o memorando para asegurar asistencia.	1 día



GESTION DEL DESARROLLO DE TALENTO HUMANO
Procedimiento acuerdos de gestión

Código: GTH-P014
Versión: 03
Fecha: 13/06/2025

No.	Actividad	Ciclo PHVA	Responsable	Registro	Puntos de control	Tiempo de actividad
3	Concertar compromisos laborales y comportamentales. Se entrega en formato las instrucciones y si es necesario se programa una mesa con los gerentes que deben concertar estos compromisos.	H	Gerentes públicos con su superior jerárquico	Formato GTH-F060 Formato acuerdos de gestión (hoja concertación) diligenciado y firmado y correos electrónicos, en caso de observaciones o ajustes.		3 días
4	Revisar el adecuado diligenciamiento y oportunidad en la entrega de los acuerdos de gestión.	V	GADTH y Planeación	Formato GTH-F060 Formato acuerdos de gestión (hoja de concertación) diligenciado y firmado y correos electrónicos, en caso de observaciones o ajustes.	¿Se requiere ajustes? Si. Se comunica comentarios y observaciones través de correo electrónico y se regresa a la actividad 3. No. Se envían a coordinación de GADTH para archivo.	1 hora
5	Realizar seguimiento y retroalimentación de la ejecución de los compromisos gerenciales en el momento que se considere pertinente durante la vigencia, dejando registro de los aspectos más relevantes, que servirán de soporte para la evaluación del acuerdo de gestión.	A	Dirección General Coordinador GADTH	Formato GTH-F060 Formato acuerdos de gestión (Anexos correspondiente), diligenciado en los respectivos campos y hojas de acuerdo con las instrucciones, así como las evidencias en el Link dispuesto para ello y enviado por Correo electrónico	Verificar el avance de los acuerdos durante la vigencia de concertación, cuando la Dirección General lo considere pertinente. Se registrarán comentarios u observaciones en el respectivo formato de acuerdo con el desempeño	1 hora



GESTION DEL DESARROLLO DE TALENTO HUMANO
Procedimiento acuerdos de gestión

Código: GTH-P014
 Versión: 03
 Fecha: 13/06/2025

No.	Actividad	Ciclo PHVA	Responsable	Registro	Puntos de control	Tiempo de actividad
	Nota: las retroalimentaciones realizadas sobre los avances alcanzados por el gerente público respecto de los resultados, según los datos y hechos evidenciados, deberán tener en cuenta: -El avance obtenido y sus evidencias. - Observaciones del avance y oportunidad de mejora.				observado. El equipo del GADTH revisa la completitud de la información registrada en el seguimiento, en caso de ajustes se remitirá con observaciones al correo electrónico.	
6	Los responsables de la calificación o valoración deberán Registrar los resultados del seguimiento y establecer plan de mejoramiento en caso de que así aplique. Tener en cuenta la selección de pares y subordinados de la sección de definiciones. Posteriormente el gerente remitirá el formato diligenciado al grupo de administración y desarrollo de talento humano.	H	Director (a) General. Par Colaborador Gerente	Formato GTH-F060 Formato acuerdos de gestión (Anexos correspondiente) diligenciado en los respectivos campos y hojas de acuerdo con las instrucciones, así como las evidencias en el Link dispuesto para ello y enviado por Correo electrónico	N/A	5 días

	GESTION DEL DESARROLLO DE TALENTO HUMANO Procedimiento acuerdos de gestión	Código: GTH-P014 Versión: 03 Fecha: 13/06/2025
---	---	--

No.	Actividad	Ciclo PHVA	Responsable	Registro	Puntos de control	Tiempo de actividad
7	Recibidos los formatos de seguimiento de los gerentes se revisa su adecuado diligenciamiento y analiza resultados.	V	GADTH	Correo electrónico con observaciones o remisión al expediente del gerente.	¿El seguimiento está adecuadamente diligenciado y de acuerdo con la calificación incluye Plan de Mejoramiento? Si. Se remite al expediente del gerente. No. Se devuelve al gerente para con complete la información registrada, retornando a la actividad 6. Nota: Se debe verificar que el plan de mejoramiento se haya elaborado conforme al procedimiento de planes de mejoramiento.	2 días

Control de cambios

Versión	Fecha	Descripción
01	06/06/2017	Creación del procedimiento.
02	25/01/2019	Modificación en las políticas de operación en los tiempos de las actividades en la etapa de seguimiento y retroalimentación y en la etapa de evaluación.
03	13/06/2025	Actualización de los lineamientos de conformidad con el nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0 versión 2, expedido en enero de 2024 por el DAFP.