

Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos - Acuerdos de Gestión

Manual de diligenciamiento Anexos 1 y 2

ANEXO 1

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.
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. Se sugiere que los compromisos acordados en el ejercicio de la concertación deban ser mínimo 3 y máximo 5 por cada Gerente público.
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.
Fecha inicio – fin	Corresponde al lapso de ejecución del compromiso concertado en el cual deberán adelantarse las acciones necesarias para el cumplimiento del mismo.
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. Estas no deberán ser menos de 3 ni más de 5 por cada compromiso gerencial.
Peso ponderado	Corresponde al porcentaje de cada compromiso concertado con el superior jerárquico, en función de las metas de la entidad. La asignación del peso porcentual por cada compromiso no podrá ser mayor de 40% ni menor a 10%, obteniendo en la sumatoria del porcentaje de todos los compromisos un máximo de 105%. Los factores del 5% adicional al 100% serán acordados entre el gerente público y su superior jerárquico (por ejemplo, el cumplimiento de las metas concertadas en menor tiempo al programado, el logro de un mayor número de actividades de las pactadas, es decir, el 5% de factor adicional se otorga por el cumplimiento de más de lo esperado). En cualquier caso, un gerente público debe concertar como mínimo el cumplimiento del 100% de sus compromisos gerenciales. 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 las metas institucionales.
Porcentaje de cumplimiento programado al primer semestre	Se registra el porcentaje programado de cumplimiento de cada compromiso gerencial para este periodo.
Porcentaje de cumplimiento de indicador primer semestre	Se verifica el avance de los compromisos e indicadores definidos en la etapa de concertación y se registra el resultado del indicador asociado al compromiso con corte al primer semestre del año.
Observaciones del avance y Oportunidades de mejora	Se registran los aspectos de mejora para el cumplimiento de los compromisos concertados que se encuentren retrasados conforme a lo programado.
Porcentaje de cumplimiento programado al segundo semestre	Se registra el porcentaje programado de cumplimiento de cada compromiso gerencial durante este periodo.
Porcentaje de cumplimiento de indicador segundo semestre	Se verifica el avance de los compromisos e indicadores definidos en la etapa de concertación y se registra el resultado del indicador asociado al compromiso con corte al segundo semestre del año (no acumulado). Este deberá expresarse en términos porcentuales reflejando lo ejecutado frente a lo programado durante este periodo.
Porcentaje de cumplimiento del año	Se refiere al resultado final alcanzado, que se obtiene de la sumatoria entre el cumplimiento del primer y segundo semestre de acuerdo con lo concertado.
Resultado	Será el porcentaje de cumplimiento de los compromisos gerenciales del año de acuerdo con el peso ponderado que se asignó al compromiso institucional.
Evidencias	Comprende los soportes que acompañan la ejecución de los compromisos gerenciales y que pueden encontrarse de forma física y/o virtual. Para ello se deberá consignar una breve descripción del producto o actividad indicada como evidencia, así como la ubicación de la misma ya sea en medios físicos o electrónicos.

ANEXO 2

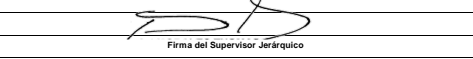
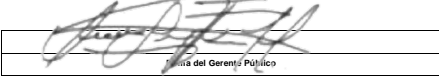
Para llevar a cabo el ejercicio de valoración de las competencias se dispone del Anexo 2: *Evaluación de competencias*, se incluyen los campos cuyo alcance es el siguiente:

Las competencias se valorarán en una escala de 1 a 5 que mide el desarrollo de las conductas esperadas, de acuerdo a los siguientes criterios de valoración:

Criterio de valoración	Puntaje
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.	5
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.	4
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.	3
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.	2
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.	1

Esta valoración contempla la percepción que el superior jerárquico, el par y los subalternos tienen sobre las competencias comunes y directivas del Gerente Público.

Competencias y conductas asociadas	Son las establecidas en el artículo 2.2.4.2 del Decreto 1083 de 2015.
Evaluación anterior	Se registra la información de la última evaluación disponible, resultado de la evaluación de competencias de la evaluación anterior. En caso de no contar con información se deja en blanco la casilla en mención.
Evaluación actual	Este resultado se obtiene de la valoración de cada una de las conductas asociadas a todas las competencias en una escala de 1 a 5, obteniendo por cada competencia un promedio simple. Este valor debe multiplicarse por el porcentaje previamente asignado a cada evaluador (superior jerárquico, 60%; par, 20%; subordinados, 20%)
Comentarios para la retroalimentación	El superior jerárquico visualiza la totalidad de la valoración integral de competencias e identifica y registra las fortalezas y oportunidades de desarrollo del gerente público que acompañan su gestión.
Evaluación final	Es el resultado final de la valoración realizada por su superior jerárquico, el par y sus subalternos de las competencias comunes y directivas.

ANEXO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES															
N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio- fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance					Evaluación			
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de indicador 1er Semestre	Observaciones del avance y oportunidad de mejora	% cumplimiento programado a 2º semestre	% Cumplimiento de indicador 2º Semestre	% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias	
														Descripción	Ubicación
1	Fortalecer la gestión y administración institucional	Realizar seguimiento a la ejecución del Plan Anual de Adaptación de la vigencia adelantando los procesos correspondientes bajo las modalidades respectivas e identificar las liquidaciones pendientes a ejecutar y realizar el seguimiento del estado y trámite de las	#procesos/contratos adjudicados/solicitudes/liquidaciones tramitadas	1/02/2023 - 31/01/2024	Asignar abogados de la OAJ los procesos de selección integrados en el PAA y tramitar los procesos bajo las modalidades correspondientes Realizar seguimiento de la ejecución del PAA con los ordenadores de gasto Revisar la información de contratos a liquidar, depurar, asignar, revisar y tramitar las liquidaciones a las que haya lugar	40%	50%	100%	50%	100%	100%	40%	<p>Acta de 10/02/2023 en la que se evidencia la asignación de procesos a los abogados</p> <p>Actas de seguimiento mensual realizadas en el marco del comité de contratación</p> <p>Matriz de seguimiento a las liquidaciones, actas del comité de contratación en el que se evidencia el cumplimiento de las mismas.</p>	<p>https://drive.google.com/drive/folders/1Bwq2uJm5SZwnciY9i9Qw6N1uX7usp=share</p>	
2	Fortalecer la gestión y administración institucional	Asegurar el seguimiento y reporte de los procesos judiciales de la entidad en el marco del fortalecimiento de Defensa judicial de la entidad actualizando la judicial de daño antijudicial y llevando al comité de conciliación los casos donde la entidad sea parte	#procesos judiciales o administrativos como demandados o demandantes/represen- ta- ciones de judiciales o administrativos donde la entidad sea constituya como parte procesal	1/02/2023 - 31/01/2024	Actualizar mensualmente la plataforma SPROJ según el movimiento de cada proceso Presentar los procesos y/o aspectos relevantes al comité de conciliación y actualizar el contingente judicial Representar judicial y administrativamente a la entidad en los litigios o actuaciones administrativas donde la entidad sea parte procesal por activa o pasiva	40%	50%	50%	50%	50%	100%	40%	<p>Captura de pantalla en la que se evidencia la actualización mensual del SPROJ</p> <p>Actas de comité de conciliación</p> <p>Capturas de pantalla en donde se evidencia la actualización del contingente judicial</p>	<p>https://drive.google.com/drive/folders/1Bwq2uJm5SZwnciY9i9Qw6N1uX7usp=share</p>	
3	Fortalecer la gestión y administración institucional	Adelantar la etapa de juzgamiento en primera instancia en los procesos disciplinarios de la entidad	Requedientes disciplinarios radicados para etapa de juzgamiento/Requedientes disciplinarios de la entidad en etapa de juzgamiento	1/02/2023 - 31/01/2024	Adelantar las etapas del juzgamiento en materia disciplinaria en primera instancia bajo el procedimiento ordinario conforme a la normativa vigente. Adelantar las etapas del juzgamiento en materia disciplinaria en primera instancia bajo el procedimiento verbal conforme a la normativa vigente. Sustanciar los expedientes disciplinarios de la entidad en etapa de juzgamiento en segunda instancia.	20%	50%	50%	50%	50%	100%	20%	Fallos adelantados	<p>https://drive.google.com/drive/folders/1Bwq2uJm5SZwnciY9i9Qw6N1uX7usp=share</p>	
Total							100%					100%	0%	100%	
Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)															
FECHA		18/02/2022													
VIGENCIA		2023-2024													

ANEXO 2: VALORACION DE COMPETENCIAS


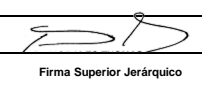
Criterios de valoracion

Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.	5
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.	4
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.	3
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.	2
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.	1

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	valoracion de los servidores publicos [1-5]			Valoracion anterior	Valoracion actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60%	20%	20%			
1	Orientación a resultados	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas	5	5	5	5,0	
		Asume responsabilidad por sus resultados	5	5	5		
		Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5	5	5		
		Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta	5	5	5		
		Total Puntaje del valorador	3,0	1,0	1,0		
3	Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo	5	5	5	5,0	
		Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones	5	5	5		
		Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo	5	5	5		
		Asume como propia la solución acordada por el equipo	5	5	5		
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0				
5	Liderazgo efectivo	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones	5	5	5	5,0	
		Forma equipos y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo	5	5	5		
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas	5	5	5		
		Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral	5	5	5		
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0				
TOTAL		3,0	1,0	1,0			

valoracion final		5,0	100%
------------------	--	-----	------

FECHA	18/02/2022
VIGENCIA	2023-2024

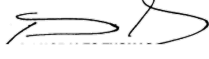
 Firma del Funcionario Público	 Firma Superior Jerárquico
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: OSCAR JAVIER FONSECA GOMEZ
Área en la que se desempeña: Oficina Jurídica
Fecha: 18/02/2022

ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE	100%	80%
PONDERADO	80%	
VALORACIÓN DE COMPETENCIAS	5.0	20%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		100%
CONCERTACION	5%	0%
CUMPLIMIENTO FINAL		100%



Firma del Supervisor Jerárquico



Firma del Gerente Público

FECHA: 18/02/2022
VIGENCIA: 2023 - 2024