

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

### Manual de diligenciamiento Anexos 1 y 2

#### ANEXO 1

<b>Objetivos institucionales</b>	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.
<b>Compromisos Gerenciales</b>	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.
<b>Indicador</b>	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.
<b>Fecha inicio – fin</b>	Corresponde al lapso de ejecución del compromiso concertado en el cual deberán adelantarse las acciones necesarias para el cumplimiento del mismo.
<b>Actividades</b>	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.
<b>Peso ponderado</b>	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.
<b>Porcentaje de cumplimiento programado al primer semestre</b>	Se registra el porcentaje programado de cumplimiento de cada compromiso gerencial para este periodo.
<b>Porcentaje de cumplimiento de indicador primer semestre</b>	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.
<b>Observaciones del avance y Oportunidades de mejora</b>	Se registran los aspectos de mejora para el cumplimiento de los compromisos concertados que se encuentren retrasados conforme a lo programado.
<b>Porcentaje de cumplimiento programado al segundo semestre:</b>	Se registra el porcentaje programado de cumplimiento de cada compromiso gerencial durante este periodo.
<b>Porcentaje de cumplimiento de indicador segundo semestre</b>	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
<b>Porcentaje de cumplimiento del año</b>	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.
<b>Resultado</b>	Será el porcentaje de cumplimiento de los compromisos gerenciales del año de acuerdo con el peso ponderado que se asignó al compromiso institucional.
<b>Evidencias</b>	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.

<b>Competencias y conductas asociadas</b>	Son las establecidas en el artículo 2.2.4.2 del Decreto 1083 de 2015.
<b>Evaluación anterior</b>	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.
<b>Evaluación actual</b>	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%)
<b>Comentarios para la retroalimentación</b>	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.
<b>Evaluación final</b>	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**

Concertación							Evaluación								
N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance					% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de Indicador 1er Semestre	Observaciones del avance y oportunidad de mejora	% cumplimiento programado a 2° semestre	% Cumplimiento de indicador 2° Semestre			Descripción	Ubicación
1	Generar la activación de un (1) parque arqueológico de la Hacienda El Carmen (Usme) integrando borde urbano y rural de Bogotá Gestionar la recuperación de Bienes y Sectores de Interés Cultural en el Distrito Capital	Realizar seguimiento permanente a las actividades programas para lograr la activación del parque arqueológico de la Hacienda El Carmen (Usme) integrando borde urbano y rural de Bogotá	Porcentaje de avance anual / el porcentaje anual programa (0.25 %)	01/02/2022 - 31/01/2022	Gestionar la adopción del Plan de Manejo Arqueológico del Parque Arqueológico y del Patrimonio Cultural de Usme. Gestionar la implementación del Plan de Manejo Arqueológico del Parque Arqueológico y del Patrimonio Cultural de Usme. Activar y divulgar el Patrimonio Cultural del Área Arqueológica Protegida. Propiciar el relacionamiento interinstitucional para la Gestión Pública del Parque Arqueológico y del Patrimonio Cultural.	20%	50%	49%		50%	50%	100%	19%	POA con cierre de ejecución 2022	<a href="https://idpc.gov.co/6-4-3-plan-de-accion-institucional-poa/">https://idpc.gov.co/6-4-3-plan-de-accion-institucional-poa/</a>
2	Gestionar una (1) declaratoria de Sumapaz como Patrimonio de la Humanidad por la Unesco Gestionar la recuperación de Bienes y Sectores de Interés Cultural en el Distrito Capital	Realizar seguimiento permanente a las actividades programas para lograr la activación del patrimonio vivo campesino del Sumapaz como Patrimonio de la Humanidad por la Unesco	Porcentaje de avance anual / el porcentaje anual programa (0.25 %)	01/02/2022- 31/01/2022	Concertar con la comunidad el instrumento de salvaguardia del patrimonio vivo campesino del Sumapaz Identificar participativamente las manifestaciones del patrimonio vivo campesino del Sumapaz Posicionar la importancia de la salvaguardia del patrimonio vivo campesino del Sumapaz a través de espacios de gestión intra e interinstitucional	20%	50%	48%		50%	50%	100%	18%	POA con cierre de ejecución 2022	<a href="https://idpc.gov.co/6-4-3-plan-de-accion-institucional-poa/">https://idpc.gov.co/6-4-3-plan-de-accion-institucional-poa/</a>
3	Formular cuatro (4) instrumentos de planeación territorial en entornos patrimoniales como determinante del ordenamiento territorial Gestionar la recuperación de Bienes y Sectores de Interés Cultural en el Distrito Capital	Realizar seguimiento permanente a las actividades programas para lograr la Formular instrumentos de planeación territorial en entornos patrimoniales como determinante del ordenamiento territorial	Porcentaje de avance semestral / el porcentaje semestral programa (0.65 %)	01/02/2022- 31/01/2022	Realizar el análisis y diagnóstico Físico-Espacial, Socioeconómico y Síntesis del Diagnóstico PEMP Teusaquillo Realizar el análisis y diagnóstico Físico-Espacial, Socioeconómico y Síntesis del Diagnóstico PEMP Bosa Iniciar el proceso de formulación del cuarto instrumento de planeación y gestión territorial Propuesta integral y formulación del PEMP Parque Nacional Enrique Olaya Herrera	20%	50%	50%		50%	50%	100%	20%	POA con cierre de ejecución 2022	<a href="https://idpc.gov.co/6-4-3-plan-de-accion-institucional-poa/">https://idpc.gov.co/6-4-3-plan-de-accion-institucional-poa/</a>
4	Activar siete (7) entornos con presencia representativa de patrimonio cultural material e inmaterial, a través de procesos de interacción social, artística y cultural Gestionar la recuperación de Bienes y Sectores de Interés Cultural en el Distrito Capital	Realizar seguimiento permanente a las actividades programas para lograr la activar entornos con presencia representativa de patrimonio cultural material e inmaterial, a través de procesos de interacción social, artística y cultural	Porcentaje de avance semestral / el porcentaje semestral programa (1,7 %)	01/02/2022- 31/01/2022	1. Promover procesos participativos de co-creación e intercambio de experiencias para el fortalecimiento de capacidades de agenda de los patrimonios, memorias, significados y conflictividades en los entornos, con enfoque poblacional-diferencial. En los entornos prioritarios 2. Fortalecer procesos productivos locales asociados a los patrimonios. En los entornos prioritarios 3. Fortalecer prácticas artísticas y manifestaciones culturales asociadas al reconocimiento, valoración y reflexión alrededor de los patrimonios. En los entornos prioritarios 4. Fomentar la actividad residencial para la sostenibilidad de los entornos patrimoniales. En los entornos prioritarios 5. Reconocer e integrar el patrimonio natural con la estructura ecológica principal de la ciudad. En los entornos prioritarios 6. Fomentar la convivencia, accesibilidad y sostenibilidad del espacio público patrimonial. En los entornos prioritarios 7. Fomentar itinerarios y circuitos que integren los patrimonios y conecten los entornos al resto de la ciudad. En los entornos prioritarios 8. Gestionar información y conocimiento para la consulta y toma de decisiones de ordenamiento territorial patrimonial. En los entornos prioritarios	20%	50%	49%		50%	50%	100%	19%	POA con cierre de ejecución 2022	<a href="https://idpc.gov.co/6-4-3-plan-de-accion-institucional-poa/">https://idpc.gov.co/6-4-3-plan-de-accion-institucional-poa/</a>
5	Gestionar 100% de la segunda etapa de implementación del Plan Especial de Manejo y Protección PEMP del Centro Histórico de Bogotá Gestionar la recuperación de Bienes y Sectores de Interés Cultural en el Distrito Capital	Realizar seguimiento permanente a las actividades programas para lograr la Gestión 100% de la segunda etapa de implementación del Plan Especial de Manejo y Protección PEMP del Centro Histórico de Bogotá	Porcentaje de avance semestral / el porcentaje semestral programa (100%)	01/02/2022 31/02/2022	Implementar el componente normativo del PEMP-CHB Posicionar el PEMP-CHB mediante procesos de divulgación y participación Realizar el Proceso de Gestión para del Plan de Acción del PEMP-CHB Promover el Sistema de Gestión del PEMP-CHB	20%	50%	50%		50%	50%	100%	20%	POA con cierre de ejecución 2022	<a href="https://idpc.gov.co/6-4-3-plan-de-accion-institucional-poa/">https://idpc.gov.co/6-4-3-plan-de-accion-institucional-poa/</a>
<b>Total</b>						<b>100%</b>							<b>96%</b>		

**Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)**

0%  
96%

FECHA 18/02/2022

VIGENCIA 2022-2023

Firma del Supervisor Jerárquico

Ana Milena Vallejo

Firma del Gerente Público

## ANEXO 2: VALORACION DE COMPETENCIAS

### Criterios de valoración

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		
<b>Total Puntaje del valorador</b>		3,0	1,0	1,0			
2	Orientación al ciudadano	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	5	5	5	5,0	
		Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.	5	5	5		
		Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.	5	5	5		
		Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	5	5	5		
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	5	5	5		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		3,0	1,0	1,0			
3	Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	5	5	5	5,0	
		Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora.	5	5	5		
		Demuestra imparcialidad en sus decisiones.	5	5	5		
		Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables.	5	5	5		
		Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y prestación del servicio.	5	5	5		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		3,0	1,0	1,0			
4	Compromiso con la organización	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	5	5	5	5,0	
		Anteponer las necesidades de la organización a sus propias necesidades	5	5	5		
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5	5		
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	5	5	5		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		3,0	1,0	1,0			
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados	5	5	5	5,0	
		Fomenta la comunicación clara, directa y concreta	5	5	5		
		Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo.	5	5	5		
		Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	5	5	5		
		Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.	5	5	5		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		3,0	1,0	1,0			
6	Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	5	5	5	5,0	
		Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.	5	5	5		
		Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	5	5	5		
		Busca soluciones a los problemas.	5	5	5		
		Distribuye el tiempo con eficiencia.	5	5	5		
		Establece planes alternativos de acción.	5	5	5		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		3,0	1,0	1,0			
7	Toma de Decisiones	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	5	5	5,0	
		Electúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	5	5	5		
		Decide bajo presión.	5	5	5		
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5	5	5		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		3,0	1,0	1,0			
8	Dirección y Desarrollo de Personal	*Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	5	5	5	5,0	
		*Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	5	5	5		
		*Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.	5	5	5		
		*Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.	5	5	5		
		*Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.	5	5	5		
		Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	5	5	5		
		Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto	5	5	5		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		3,0	1,0	1,0			
9	Conocimiento del Entorno	Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5	5	5	5,0	
		Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	5	5	5		
		Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	5	5	5		
		Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.	5	5	5		
		<b>Total Puntaje Evaluador</b>		3,0	1,0		
<b>TOTAL</b>		3,0	1,0	1,0			

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

FECHA	18/02/2022
VIGENCIA	2022-2023

Ana Milena Vallejo	
Firma del Gerente Público	Firma Superior Jerárquico

### Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: ANA MILENA VALLEJO MEJIA  
 Área en la que se desempeña: Subdirectora de Gestion Territorial de Patrimonio  
 Fecha: 18/02/2022

#### ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE	96%	77%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	5,0	20%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		97%
CONCERTACION	5%	0%

<b>CUMPLIMIENTO FINAL</b>	<b>97%</b>
---------------------------	------------



Firma del Supervisor Jerárquico



Firma del Gerente Publico.

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