

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

Manual de diligenciamiento Anexos 1 y 2

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	<p>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.</p> <p>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.</p>

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.

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

Nº	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance					Resultado	Evidencias		
							% 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	Descripción	Ubicación
1	Consolidar el sistema de información regional de la Entidad	Formular un proyecto de inversión en el marco del Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y Comunicación (PETI)	Número de proyectos de inversión formulados	24/01/2020	Participar en los reuniones de diagnóstico de los procedimientos y estado de los portafolios tecnológicos a cargo de la Subdirección de Registro Insular. Establecer las necesidades de inversión y articulación de los procedimientos con base en tecnologías de la información y la comunicación. Formular el proyecto de inversión para el desarrollo tecnológico acorde a las necesidades identificadas. Estimar los recursos económicos y humanos requeridos para el desarrollo del proyecto.	35%	50%		50%	0%	0%				
2	Optimal innovación y conocimiento en materia de espacio público que permita formular políticas públicas y fortalecer su defensa y administración	Buscar información oportuna y actualizada sobre modalidades del Desarrollo y de la Política Distrital del Espacio Público, que permita la toma de decisiones bien informadas para la formulación del Plan de Desarrollo Distrital y el nuevo Plan de Ordenamiento Territorial.	Numero de solicitudes de información atendidas. Numero de autoridades contactadas	24/01/2020	Análisis de las solicitudes y de la información relacionada con indicadores de espacio Público y Política Distrital del Espacio Público. Análisis de datos, generación de respuestas con la información de indicadores de Espacio Público oportuna y actualizada. Participación en los espacios de reunión del Plan de Desarrollo Distrital y del PDT en coordinación con la Oficina de planeación del DADEP. Análisis de solicitudes técnicas, preparación y envío de respuestas a los requerimientos. Organización y realización de reuniones presenciales y virtuales teniendo en cuenta la información requerida.	35%	50%		50%	0%	0%				
3	Optimizar mecanismos que permitan la participación de la ciudadanía y la consulta de opinión a través de la consulta y participación ciudadana y los grupos de interés	Establecer canales efectivos de comunicación con las demás áreas de la entidad así como con los actores identificados como Entidades constitucionales y comunitarias para la atención de sus necesidades, promover la responsabilidad de la Subdirección de Registro Insular.	Numero de solicitudes de información atendidas. Numero de solicitudes recibidas	24/01/2020	Organización y realización de reuniones presenciales y virtuales teniendo en cuenta la información requerida. Reunión, debates y respuestas a consultas electrónicas. Elaboración de presentaciones e informes sobre la gestión de los temas regionales de la Subdirección de Registro Insular.	30%	50%		50%	0%	0%				
4															
5															
Total							100%				0%	0%			

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

FECHA: 24/01/2020
 VIGENCIA: 2020


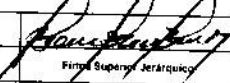
[Firma]
 Firma del Supervisor Jerarquizado

[Firma]
 Firma del Gerente Público

8	Dirección y Desarrollo de Personal	Identifica requerimientos de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlos				0,0	
		Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado					
		Define de manera efectiva su rol cuando interviene y cuando no lo hace					
		Hace uso de las habilidades y recursos de un grupo de trabajo para alcanzar los metas y los estándares de productividad					
		Establece sistemas regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar libremente el flujo de información					
		Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores					
		Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto					
Total Puntaje Evaluador			0,0	0,0	0,0		
9	Conocimiento del Entorno	Es consciente de las condiciones específicas del entorno organizacional				0,0	
		Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado					
		Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales					
		Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales					
Total Puntaje Evaluador			0,0	0,0	0,0		
TOTAL			0,0	0,0	0,0		

valoración final	0,0	0%
------------------	-----	----

FECHA	24/01/2020
VIGENCIA	2020

	
Firma del Gerente Público	Firma Superior Jerárquico

Es consistente en su comportamiento, de 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 afianzarse.	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	valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración 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.					0,0	
	Asume responsabilidades por sus resultados.						
	Corrige los recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para cumplir los tiempos.						
	Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos entendiendo las prioridades que se presentan.						
	Total Puntaje del evaluador	0,0	0,0	0,0			
2 Orientación al ciudadano	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y la ciudadanía en general.					0,0	
	Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.						
	Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.						
	Evalúa diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.						
	Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.						
Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0				
3 Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.					0,0	
	Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio o cargo de la entidad en que labora.						
	Demuestra imparcialidad en sus decisiones.						
	Ejecuta funciones con base en las normas y políticas aplicables.						
	Única los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y prestación del servicio.						
Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0				
4 Compromiso con la organización	Promueve las metas de la organización y respalda sus normas.					0,0	
	Anticipa las necesidades de la organización a sus propias necesidades.						
	Aproba la organización en situaciones difíciles.						
	Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.						
	Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0			
5 Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados.					0,0	
	Fomenta la comunicación clara, directa y concisa.						
	Contribuye y promueve el trabajo en equipo con sus subordinados conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo.						
	Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboraciones.						
	Fomenta la participación de todos en los que sus esfuerzos sean objetivos y metas, individuales.						
Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0				
6 Planeación	Analiza situaciones y escenarios futuros con acierto.					0,0	
	Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.						
	Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.						
	Busca soluciones a los problemas.						
	Distribuye el tiempo con eficiencia.						
Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0				
7 Toma de Decisiones	Elige con oportunidad, entre múltiples alternativas, las proyectos a realizar.					0,0	
	Elige las rutas complejas y con proyección en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.						
	Demanda apoyo o asesoría.						
	Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.						
	Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0			

Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: WALDO YECID ORTIZ ROMERO
 Area en la que se desempeña: SUBDIRECCION DE REGISTRO INMOBILIARIO
 Fecha: 24/01/2020

ANEXO 3. CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACION, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACION Y EVALUACION DE	0%	0%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	0,0	0%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		0%
CONCERTACION	5%	0%
CUMPLIMIENTO FINAL		0%


 Firma del Superior Jerárquico


 Firma del Gerente Público.

FECHA: 24/01/2020
 VIGENCIA: 2020