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 entonos 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

	competencias comunes y directivas.

ANEXO 1: CONCERTACION, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACION Y EVALUACION DE COMPROMISOS GERENCIALES															
Concertación												Evaluación			
							Avance							Evidencias	
N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	% 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	% Cumplimiento año	Resultado	Descripción	Ubicación
1	Profundizar el acceso a soluciones de vivienda digna a los hogares de menores ingresos	Garantizar la inclusión y la participación para la generación de viviendas rurales dignas	Porcentaje de soluciones de vivienda estructuradas y ejecutadas con participación de la comunidad beneficiada	01/01/2022 - 19/04/2022	Brindar asistencia técnica a los entes territoriales en la formulación de los proyectos de vivienda rural con participación de la comunidad Liderar la realización de mesas de trabajo con participación de la comunidad y con enfoque diferencial Realizar ejercicios de concertación de la tipología de vivienda a construir en las comunidades Poner a participación ciudadana los documentos normativos que reglamentan el Decreto de CCF	35%	50%	45%		50%		45%	16%	1. Matriz Seguimiento asistencia técnica 2. Matriz Dialogo Social y Participación 3. Tipologías Concertadas VSPC 4. Tipologías concertadas compromisos 5. Plan de trabajo reglamentación de la Ley de Vivienda y Hábittat (en proceso borradores de decreto para pasar a socialización con la ciudadania)	https://minviviendagovco.sharepoint.com/sites/Grp__EquipoDVR/Documentos%20compartidos/Forms/AllItems.aspx?id=%2Fsites%2FGrp%5F%5FEquipoDVR%2FDocumentos%20compartidos%2FGERENTES%20P%C3%9ABLICOS%2FDIRECTORA%20DE%20VIVIENDA%20RURAL%2F1%2E%20Objetivo%20institucional&viewid=bde71bf1%2D720a%2D4fa7%2Da13a%2D921423566cfc
2	Diseñar e implementar una política de vivienda de interés social rural que responda, de manera eficiente, a las necesidades habitacionales de los hogares que se encuentran en mayor vulnerabilidad socioeconómica	Garantizar la aplicación de la metodología de focalización en el Programa de Vivienda Social para el Campo	Porcentaje de entes territoriales beneficiarios del Programa de Vivienda Social para el Campo con focalización definitiva de población beneficiaria	01/01/2022 - 19/04/2022	Realizar talleres de cartografía participativa con los entes territoriales para determinar las veredas de intervención del Programa de Vivienda Social para el Campo Realizar los listados de potenciales beneficiarios del Programa de Vivienda Social para el Campo de acuerdo con la metodología de focalización Adopción del Plan Nacional de Construcción	35%	60%	50%		40%		50%	18%	1. Talleres de Cartografía participativa 2. Listados y mapas de potenciales beneficiarios del programa Vivienda Social para el Campo emtidos 3. Metodología de Focalización de beneficiarios del SFVR 4. Plan Nacional de Construcción y Resolución 0410 de 2021.	https://minviviendagovco.sharepoint.com/sites/Grp__EquipoDVR/Documentos%20compartidos/Forms/AllItems.aspx?id=%2Fsites%2FGrp%5F%5FEquipoDVR%2FDocumentos%20compartidos%2FGERENTES%20P%C3%9ABLICOS%2FDIRECTORA%20DE%20VIVIENDA%20RURAL%2F2%2E%20Objetivo%20institucional&viewid=bde71bf1%2D720a%2D4fa7%2Da13a%2D921423566cfc
3	Profundizar el acceso a soluciones de vivienda digna a los hogares de menores ingresos	Garantizar el desarrollo de una estrategia para atender los compromisos en vivienda rural con grupos étnicos, comunidades campesinas y otros	Porcentaje de compromisos con grupos étnicos y comunidades campesinas que cuentan con una ruta de cumplimiento	01/01/2022 - 19/04/2022	Realizar un diagnóstico de los compromisos con grupos étnicos y comunidades campesinas Establecer una ruta de cumplimiento para los compromisos con grupos étnicos y comunidades campesinas Hacer seguimiento al avance de la ruta de cumplimiento con grupos étnicos y comunidades campesinas Realizar el procedimiento para la expedición de instrumentos normativos que permitan cumplir con los compromisos con grupos étnicos y comunidades campesinas	30%	45%	40%		55%		40%	12%	1. Resumen de diagnóstico de compromisos, hoja de ruta y seguimiento frente a los compromisos con grupos étnicos y comunidades campesinas	https://minviviendagovco.sharepoint.com/sites/Grp__EquipoDVR/Documentos%20compartidos/Forms/AllItems.aspx?id=%2Fsites%2FGrp%5F%5FEquipoDVR%2FDocumentos%20compartidos%2FGERENTES%20P%C3%9ABLICOS%2FDIRECTORA%20DE%20VIVIENDA%20RURAL%2F3%2E%20Objetivo%20institucional&viewid=bde71bf1%2D720a%2D4fa7%2Da13a%2D921423566cfc
Total						100%							45%		

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

0%

45%

FECHA	19 de abril de 2022	Firma del Supervisor Jerárquico	Firma del Gerente Público
VIGENCIA	2022		

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		4,0	
		Asume responsabilidad por sus resultados	5		5			
		Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5		5			
		Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta	5		5			
Total Puntaje del valorador			3,0	0,0	1,0			
2	Orientación al ciudadano	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	5		5		4,0	
		Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.	5		5			
		Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.	5		5			
		Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	5		5			
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	5		5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	0,0	1,0			
3	Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	5		5		4,0	
		Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora.	5		5			
		Demuestra imparcialidad en sus decisiones.	5		5			
		Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables.	5		5			
		Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y prestación del servicio.	5		5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	0,0	1,0			
4	Compromiso con la organización	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	5		5		4,0	
		Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades	5		5			
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5		5			
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	5		5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	0,0	1,0			
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados	5		5		4,0	
		Fomenta la comunicación clara, directa y concreta	5		5			
		Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo.	5		5			
		Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	5		5			
		Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.	5		5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	0,0	1,0			
6	Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	5		5		4,0	
		Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.	5		5			
		Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	5		5			
		Busca soluciones a los problemas.	5		5			
		Distribuye el tiempo con eficiencia.	5		5			
		Establece planes alternativos de acción.	5		5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	0,0	1,0			
7	Toma de Decisiones	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5		5		4,0	
		Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	5		5			
		Decide bajo presión.	5		5			
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5		5			

Total Puntaje Evaluador	3,0	0,0	1,0			

8	**Dirección y Desarrollo de Personal**	*Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	5		5		**4,0**	
		*Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	5		5			
		*Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.	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			
		*Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.	5		5			
		Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	5		5			
		Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto	5		5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	0,0	1,0			
9	**Conocimiento del Entorno**	Es conciente de las condiciones especificas del entorno organizacional.	5		5		**4,0**	
		Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	5		5			
		Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	5		5			
		Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.	5		5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	0,0	1,0			
TOTAL			3,0	0,0	1,0			

valoracion final		**4,0**	80%

FECHA	**19 de abril de 2022**
VIGENCIA	**2022**

Firma del Gerente Público	**Firma Superior Jerárquico**

Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: Sara Giovanna Piñeros Castaño
Área en la que se desempeña: Dirección de Vivienda Rural
Fecha: 19 de abril de 2022

ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE	45%	36%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	4,0	16%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		52%

CONCERTACION	5%	0%

CUMPLIMIENTO FINAL	**52%**

Firma del Supervisor Jerárquico

Firma del Gerente Publico.

FECHA: 19 de abril de 2022
VIGENCIA: 2022