

**ACUERDO DE GESTIÓN ENTRE GONZALO SÁNCHEZ GÓMEZ Y JUAN CARLOS POSADA GONZALEZ**

En la ciudad de Bogotá, a los quince (15) días del mes de enero de dos mil catorce (2.014), se reúnen, GONZALO SANCHEZ GOMEZ, titular del cargo DIRECTOR GENERAL, CÓDIGO 0015, GRADO 28, en adelante superior jerárquico, y JUAN CARLOS POSADA GONZALEZ, titular del cargo DIRECTOR TECNICO, CÓDIGO 0100, GRADO 24, en adelante gerente público, a efectos de suscribir el presente ACUERDO DE GESTIÓN.

Las partes que suscriben este acuerdo lo hacen entendiendo que este instrumento constituye una forma de evaluar la gestión con base en los compromisos asumidos por el área DIRECCIÓN DE MUSEOS DE LA MEMORIA respecto al logro de resultados y en las habilidades gerenciales requeridas.

Las cláusulas que regirán el presente ACUERDO son:

**PRIMERA:** El ACUERDO implica la voluntad expresa del gerente público de trabajar permanentemente por el mejoramiento continuo de los procesos y asegurar la transparencia y la calidad de los productos encomendados.

**SEGUNDA:** El gerente público, se compromete, durante el lapso de vigencia del presente ACUERDO, a alcanzar los resultados que se detallan en el formato anexo, el cual hace parte constitutiva de este ACUERDO; asimismo se compromete a poner a disposición de la entidad sus habilidades técnicas y gerenciales para contribuir al logro de los objetivos institucionales.

**TERCERA:** El superior jerárquico se compromete a apoyar al gerente público para adelantar los compromisos pactados en este ACUERDO, gestionando las medidas, normas y recursos necesarios para el desarrollo de los programas y proyectos pactados.

**CUARTA:** Cuando se trate de proyectos financiados con recursos de inversión, la concreción de los compromisos asumidos por el gerente público en el presente ACUERDO quedará sujeta a la disponibilidad de los recursos presupuestarios necesarios para la ejecución de los mismos.

**QUINTA:** El presente ACUERDO será objeto de una evaluación al finalizar la vigencia y de seguimiento permanente. Dicha evaluación y seguimiento se realizarán sobre la base de indicadores de calidad, oportunidad y cantidad; las habilidades gerenciales serán objeto de retroalimentación cualitativa por parte del evaluador, para lo cual se utilizará el Formato de Evaluación que hace parte constitutiva de este ACUERDO.

**SEXTA:** Medios de Verificación. Para la evaluación y el seguimiento del presente ACUERDO se utilizarán como medios de verificación, los Planes Operativos o de Gestión Anual de la entidad y los informes de evaluación de los mismos, elaborados durante la vigencia por las oficinas de planeación y de control interno.

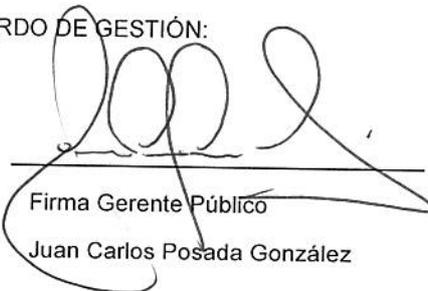
**SÉPTIMA:** Las partes suscriben el presente ACUERDO DE GESTIÓN por un período de 12 meses, desde el 1º de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2014.

**OCTAVA:** El presente ACUERDO DE GESTIÓN podrá ser ajustado o modificado de común acuerdo entre las partes.

**NOVENA:** En prueba de conformidad se firma el ACUERDO DE GESTIÓN:



Firma superior Jerárquico  
Gonzalo Sánchez Gómez



Firma Gerente Público  
Juan Carlos Posada González



**FORMATO  
ACUERDO DE GESTIÓN**

Entidad: Centro de Memoria Historica

Fecha: Enero 15 de 2014

**Objetivos**

Dirigir la ejecución los planes, programas, proyectos y procesos relacionados con la gestión estratégica y operativa del Museo de la Memoria Histórica de acuerdo con el objeto misional del Centro de Memoria Histórica.

| compromisos Institucionales   | Puntaje | Resultados Esperados | Fecha limite | Indicadores                                       | Evaluacion de Compromisos |   |   |   |   |
|---|---------|----------------------|--------------|---|---------------------------|---|---|---|---|
|   |         |                      |              |   | % de cumplimiento         |   |   |   |   |
|   |         |                      |              |   | 1                         | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Diseñar, crear y administrar, bajo las directrices del Consejo Directivo y del Director General, el Museo de la Memoria, procurando conjugar esfuerzos del sector privado, la sociedad civil, la cooperación internacional y el Estado.   | 40      | 100%                 | 31/12/2014   | % de avance                                       |                           |   |   |   |   |
| Realizar exhibiciones o muestras, eventos de difusión y de concientización sobre el valor de los derechos humanos y del derecho internacional humanitario.  | 20      | 100%                 | 31/12/2014   | No. Eventos planeados/No. Eventos realizados      |                           |   |   |   |   |
| Dirigir y realizar acciones destinadas a motivar, promover y garantizar la participación, en la construcción y gestión del Museo de la Memoria, de los grupos vulnerables, étnicos, género, grupos políticos y demás formas de organización de las víctimas que han sido objeto de persecución en el marco del conflicto interno. | 20      | 100%                 | 31/12/2014   | No. Aaciones planeadas/No. De acciones realizadas |                           |   |   |   |   |
| Convocar a las víctimas, expertos, entidades territoriales, organizaciones no gubernamentales, instituciones nacionales e internacionales, a fin de establecer los criterios, componentes y elementos del Museo de la Memoria.  | 20      | 100%                 | 31/12/2014   | % de avance                                       |                           |   |   |   |   |
|   |         |                      | 31/12/2014   | TOTAL   | 0                         | 0 | 0 | 0 | 0 |

| Compromisos Contingentes o Adicionales  | Resultados esperados  | Fecha limite | Evaluacion Cualitativa |                   |                     |
|---|---|--------------|------------------------|-------------------|---------------------|
|   |   |              | Satisfactori<br>a      | Satisfactori<br>a | Insatisfacto<br>ria |
| Asesorar al Superior Jerárquico, en temas propios de la misión y objetivos de la Entidad                    | Resolver o recomendar la solución de los problemas o cuestiones planteadas de modo más eficaz y eficiente.            | 31/12/2014   |                        |                   |                     |
| Resolver o recomendar la solución de los problemas o cuestiones planteadas de modo más eficaz y eficiente.  | Llevar a cabo un desempeño efectivo de la delegación o del encargo que revierta en una mejora organizativa.           | 31/12/2014   |                        |                   |                     |
| Llevar a cabo un desempeño efectivo de la delegación o del encargo que revierta en una mejora organizativa. | Materializar la representación de forma adecuada y oportuna para los intereses de la entidad.                         | 31/12/2014   |                        |                   |                     |
| Desarrollar, en sustitución del Superior Jerárquico, tareas representativas de la entidad                   | Resolver efectiva y coherentemente frente a situaciones derivadas de los procesos de cambio.                          | 31/12/2014   |                        |                   |                     |
| Materializar la representación de forma adecuada y oportuna para los intereses de la entidad.               | Desarrollar acciones que permitan la representación adecuada de cuestiones planteadas de modo más eficaz y eficiente. | 31/12/2014   |                        |                   |                     |
| Resolver diligentemente las situaciones problemáticas producidas en la entidad                              | Resolver diligentemente las situaciones problemáticas producidas en la entidad.                                       | 31/12/2014   |                        |                   |                     |

| FASE DE SEGUIMIENTO  |                      |
|----------------------|----------------------|
| PRIMER SEGUIMIENTO:  | Fecha Abril 2014     |
| SEGUNDO SEGUIMIENTO. | Fecha Agosto 2014    |
| TERCER SEGUIMIENTO.  | Fecha Diciembre 2014 |

| COMPROMISOS DE MEJORA GERENCIAL |  |  |                |             |                     |
|---------------------------------|--|--|----------------|-------------|---------------------|
| AMBITO DE COMPROMISO            |  | Indicadores (síntesis de conductas asociadas)  | No se detectan | se detectan | Son imprescindibles |
| Liderazgo                       | Guiar y dirigir grupos y establecer y mantener la cohesión de grupo necesaria para alcanzar los objetivos organizacionales.  | Construir y mantener grupos de trabajo cohesionados y motivados que permitan alcanzar los objetivos generando un clima positivo y fomentando la participación.   |                |             |                     |
| Planeación                      | Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.   | Establecer objetivos claros y concisos estructurados y coherentes con las metas organizacionales, traduciéndolos en planes prácticos y fiables.  |                |             |                     |
| Toma de Decisiones              | Elegir entre una o varias alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión.  | Capacidad para escoger, en entornos complejos, la opción más conveniente para resolver situaciones concretas, asumiendo las consecuencias.   |                |             |                     |
| Dirección y Desarrollo personal | Favorecer el aprendizaje y desarrollo de sus colaboradores, articulando las potencialidades y necesidades individuales con las de la organización para optimizar la calidad de las contribuciones de los equipos de trabajo y de las personas, en el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales presentes y futuras. | Gestionar las habilidades y recursos de su grupo de trabajo (o de las personas a su cargo) con la finalidad de alcanzar metas y objetivos organizacionales.<br>- Ejercer responsablemente las funciones derivadas de la evaluación del desempeño de los empleados públicos con el fin de mejorar el rendimiento de la entidad.<br>- Desarrollar las competencias de su equipo humano mediante la identificación de las necesidades de capacitación y formación, comprometiéndose en acciones concretas para satisfacerlas. |                |             |                     |
| Conocimiento del entorno        | Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional.  | En el ejercicio gerencial toma en cuenta y demuestra un conocimiento del entorno y del contexto institucional en el que desempeña su actividad gerencial.  |                |             |                     |

NOTA: Las anteriores son las competencias mínimas que debe tener el Gerente Público. Por tal razón pueden ser adicionadas otras, si la entidad lo considera necesario. La finalidad de estos compromisos no es otra que reforzar las competencias de los gerentes públicos mediante la identificación puntual de cuáles pueden ser los ámbitos Competenciales en los que el gerente público requiere de una capacitación o formación complementaria

OBSERVACIONES:

---



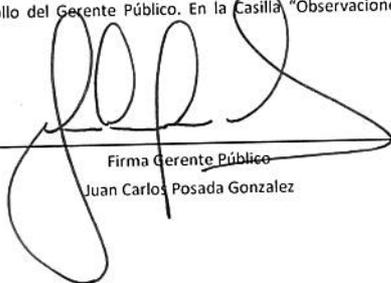
---



---

NOTA: La finalidad de los compromisos de mejora gerencial, como su propio nombre indica, no es otra que reforzar las competencias de los gerentes públicos mediante la identificación puntual de cuáles pueden ser los ámbitos competenciales en los que el gerente público requiere de una capacitación o formación complementaria. Esta es la única consecuencia de esos compromisos gerenciales, y por tanto requiere que el superior jerárquico (por sí mismo o por compartir la idea con el gerente) identifique en qué ámbitos de las competencias gerenciales se requiere invertir en capacitación con el fin de mejorar el rendimiento institucional y fomentar el desarrollo del Gerente Público. En la Casilla "Observaciones" se relacionan, por tanto, esas necesidades de capacitación detectadas

  
 Firma Superior Jerárquico  
 Gonzalo Sánchez Gómez

  
 Firma Gerente Público  
 Juan Carlos Posada Gonzalez

**Acuerdos de Gestion 2014 - Seguimiento**

JUAN CARLOS POSADA GONZALEZ - Director Tecnico Museo de la Memoria

**FASE DE SEGUIMIENTO**

PRIMER SEGUIMIENTO:

Fecha Abril 15 de 2014

1. Diseñar, crear y administrar, bajo las directrices del Consejo Directivo y del Director General, el Museo de la Memoria, procurando conjugar esfuerzos del sector privado, la sociedad civil, la cooperación internacional y el Estado.

AVANCES LOGRADOS:

No hubo avances

PORCENTAJE CUMPLIMIENTO A ABRIL 30:

2. Realizar exhibiciones o muestras, eventos de difusión y de concientización sobre el valor de los derechos humanos y del derecho internacional humanitario.

AVANCES LOGRADOS:

1. Itinerancia de exposición "conflicto en Alta Resolución" en Capitolio Nacional. (9 al 30 de abril).  
Itinerancia de exposición "Basta Ya" en el Museo Casa de la memoria de la ciudad de Medellín (3 de abril - 31 de mayo). 2.

PORCENTAJE CUMPLIMIENTO A ABRIL 30:

3. Dirigir y realizar acciones destinadas a motivar, promover y garantizar la participación, en la construcción y gestión del Museo de la Memoria, de los grupos vulnerables, étnicos, género, grupos políticos y demás formas de organización de las víctimas que han sido objeto de persecución en el marco del conflicto interno.

AVANCES LOGRADOS:

PORCENTAJE CUMPLIMIENTO A ABRIL 30:

4. Convocar a las víctimas, expertos, entidades territoriales, organizaciones no gubernamentales, instituciones nacionales e internacionales, a fin de establecer los criterios, componentes y elementos del Museo de la Memoria.

AVANCES LOGRADOS:

1. Avances en conceptualización del Seminario de museos y Lugares de Memoria.

PORCENTAJE CUMPLIMIENTO A ABRIL 30:

  
Firma Superior Jerarquico  
Gonzalo Sánchez Gómez

  
Firma Gerente Público  
Juan Carlos Posada González



## Acuerdos de Gestion 2014 - Seguimiento

JUAN CARLOS POSADA GONZALEZ - Director Tecnico Museo de la Memoria

### FASE DE SEGUIMIENTO

SEGUNDO SEGUIMIENTO:

Fecha Agosto 15 de 2014

1. Diseñar, crear y administrar, bajo las directrices del Consejo Directivo y del Director General, el Museo de la Memoria, procurando conjugar esfuerzos del sector privado, la sociedad civil, la cooperación internacional y el Estado.

AVANCES LOGRADOS:

1. Se han sostenido reuniones con representantes del gobierno distrital de Bogotá con el propósito de concretar el convenio de formalización referente al predio para la construcción física del Museo Nacional de la Memoria. Hasta el momento no se ha firmado dicho convenio que permita la viabilidad técnica y jurídica del predio y se continúa en seguimiento constante a esta gestión.

PORCENTAJE CUMPLIMIENTO A AGOSTO 30:

2. Realizar exhibiciones o muestras, eventos de difusión y de concientización sobre el valor de los derechos humanos y del derecho internacional humanitario.

AVANCES LOGRADOS:

1. Itinerancia de exposición "Conflicto en alta resolución" en Plazoleta central de Corferieas, Feria Internacional del Libro de Bogotá, FILBO (abril 30 - mayo 10)

2. Exposición "Les Voy a contar la historia" en Pabellón 6 de Corferieas, FILBO (abril 30 - mayo 10)

3. Realización de exposición "Río Abajo" de Érika Dietes, (mayo 27 a junio 27), en Parroquia Nuestra Señora de Las Nieves.

4. Realización de exposición "Ausencias" de Gustavo Germano, (mayo 27 a junio 27), en Plazoleta del Centro Cultural Gabriel García Márquez.

5. Montaje de Exposición de "Galería Partes", exposición "Prohibido Olvidar a los desaparecidos", exposición "Doble oficio por la entrega digna", exposición "Requiem NN" en salas del Centro de Memoria, Paz y Reconciliación. (Mayo 27 a nov. 27)

PORCENTAJE CUMPLIMIENTO A AGOSTO 30:

3. Dirigir y realizar acciones destinadas a motivar, promover y garantizar la participación, en la construcción y gestión del Museo de la Memoria, de los grupos vulnerables, étnicos, género, grupos políticos y demás formas de organización de las víctimas que han sido objeto de persecución en el marco del conflicto interno.

AVANCES LOGRADOS:

PORCENTAJE CUMPLIMIENTO A AGOSTO 30:

4. Convocar a las víctimas, expertos, entidades territoriales, organizaciones no gubernamentales, instituciones nacionales e internacionales, a fin de establecer los criterios, componentes y elementos del Museo de la Memoria.

AVANCES LOGRADOS:

1. Avances en conceptualización del Seminario de museos y Lugares de Memoria.

2. Diseño, instalación y activación académica, cultural y pedagógica de stand del Centro Nacional de Memoria Histórica en Feria Internacional del Libro de Bogotá, FILBO (abril 30 - mayo 10)

3. Contratación de expertos para la elaboración papers conceptuales para el MNMH, entrega de 1ra versión de paper temáticos por parte de cada uno de los 6 consultores.

PORCENTAJE CUMPLIMIENTO A AGOSTO 30:

Firma Superior Jerarquico  
Gonzalo Sánchez Gómez

Firma Gerente Público  
Juan Carlos Posada González



### Acuerdos de Gestion 2014 - Seguimiento

JUAN CARLOS POSADA GONZALEZ - Director Tecnico Museo de la Memoria

#### FASE DE SEGUIMIENTO

TERCER SEGUIMIENTO:

Fecha Octubre 30 de 2014

1. Diseñar, crear y administrar, bajo las directrices del Consejo Directivo y del Director General, el Museo de la Memoria, procurando conjugar esfuerzos del sector privado, la sociedad civil, la cooperación internacional y el Estado.

AVANCES LOGRADOS:

Firma del convenio interadministrativo entre el IDU el DADEP y el CNMH donde se establece que se podrá usar el predio del ala solar para el Museo Nacional de la Memoria.

PORCENTAJE CUMPLIMIENTO A AGOSTO 30:

2. Realizar exhibiciones o muestras, eventos de difusión y de concientización sobre el valor de los derechos humanos y del derecho internacional humanitario.

AVANCES LOGRADOS:

1. Itinerancia de exposición "Basta Ya" en el Centro de Formación de la Cooperación Española. (5 de sept- 31 oct.)

2. Realización de exposición "Memorias Plurales del Conflicto". (30 de spt. - dic. 8) en Fachada de Embajada Francesa.

3. Realización exposición "Todos somos Memoria" en Terraza del Centro Cultural Gabriel García Márquez (14 oct. - 14 nov.)

PORCENTAJE CUMPLIMIENTO A AGOSTO 30:

3. Dirigir y realizar acciones destinadas a motivar, promover y garantizar la participación, en la construcción y gestión del Museo de la Memoria, de los grupos vulnerables, étnicos, género, grupos políticos y demás formas de organización de las víctimas que han sido objeto de persecución en el marco del conflicto interno.

AVANCES LOGRADOS:

Coordinación académica, de gestión logística, producción y realización del Seminario Internacional de Museos y Lugares de Memoria (14 al 16 de octubre 2014). Labores asociadas con la construcción de contenidos con enfoque diferencial y metodología para mesas de trabajo, coordinación de relatores y moderadores, trámites de espacio y servicios para desarrollo del seminario, con cupo de 350 personas, adquisición de pasajes, alojamiento, alimentación de invitados nacionales (30 representantes de comunidades indígenas, afrocolombianas, campesinas y urbanas de diferentes regiones del país) e internacionales (experiencias de Guatemala, Perú, Alemania, EEUU, Argentina).

PORCENTAJE CUMPLIMIENTO A AGOSTO 30:

4. Convocar a las víctimas, expertos, entidades territoriales, organizaciones no gubernamentales, instituciones nacionales e internacionales, a fin de establecer los criterios, componentes y elementos del Museo de la Memoria.

AVANCES LOGRADOS:

1. Realización de Seminario sobre Museos y lugares de memoria con presencia de 30 invitados regionales procedentes de distintas regiones del país, líderes de organizaciones de víctimas, y otras entidades del gobierno y el sector cultural. (14 al 16 de octubre).

2. Entrega de 2da versión de paper temáticos por parte de cada uno de los 6 consultores de papers conceptuales para el MNMH

PORCENTAJE CUMPLIMIENTO A AGOSTO 30:

Firma Superior Jerarquico  
Gonzalo Sánchez Gómez

Firma Gerente Público  
Juan Carlos Posada González



**FORMATO**  
**ACUERDO DE GESTIÓN**

Entidad: Centro de Memoria Histórica

Fecha: Enero 15 de 2014

|   |
|---|
| <b>Objetivos</b>  |
| Dirigir la ejecución los planes, programas, proyectos y procesos relacionados con la gestión estratégica y operativa del Museo de la Memoria Histórica de acuerdo con el objeto misional del Centro de Memoria Histórica. |

| compromisos Institucionales   | Puntaje | Resultados Esperados | Fecha limite | Indicadores                                       | Evaluación de Compromisos |    |    |   |   |
|---|---------|----------------------|--------------|---|---------------------------|----|----|---|---|
|   |         |                      |              |   | % de cumplimiento         |    |    |   |   |
|   |         |                      |              |   | 1                         | 2  | 3  | 4 | 5 |
| Diseñar, crear y administrar, bajo las directrices del Consejo Directivo y del Director General, el Museo de la Memoria, procurando conjugar esfuerzos del sector privado, la sociedad civil, la cooperación internacional y el Estado.   | 40      | 100%                 | 31/10/2014   | % de avance                                       |                           |    | 20 |   |   |
| Realizar exhibiciones o muestras, eventos de difusión y de concientización sobre el valor de los derechos humanos y del derecho internacional humanitario.  | 20      | 100%                 | 31/10/2014   | No. Eventos planeados/No. Eventos realizados      | 3                         | 7  | 4  |   |   |
| Dirigir y realizar acciones destinadas a motivar, promover y garantizar la participación, en la construcción y gestión del Museo de la Memoria, de los grupos vulnerables, étnicos, género, grupos políticos y demás formas de organización de las víctimas que han sido objeto de persecución en el marco del conflicto interno. | 20      | 100%                 | 31/10/2014   | No. Acciones planeadas/No. De acciones realizadas |                           |    | 20 |   |   |
| Convocar a las víctimas, expertos, entidades territoriales, organizaciones no gubernamentales, instituciones nacionales e internacionales, a fin de establecer los criterios, componentes y elementos del Museo de la Memoria.  | 20      | 100%                 | 31/10/2014   | % de avance                                       | 7                         | 7  | 4  |   |   |
|   |         | 72,00                | 31/10/2014   | TOTAL   | 10                        | 14 | 48 | 0 | 0 |

| Compromisos Contingentes o Adicionales  | Resultados esperados  | Fecha limite | Evaluación Cualitativa |   |     |
|---|---|--------------|------------------------|---|-----|
|   |   |              | Satisfactori           | a | ria |
| Asesorar al Superior Jerárquico, en temas propios de la misión y objetivos de la Entidad                    | Resolver o recomendar la solución de los problemas o cuestiones planteadas de modo más eficaz y eficiente.            | 31/10/2014   |                        |   |     |
| Resolver o recomendar la solución de los problemas o cuestiones planteadas de modo más eficaz y eficiente.  | Llevar a cabo un desempeño efectivo de la delegación o del encargo que revierta en una mejora organizativa.           | 31/10/2014   |                        |   |     |
| Llevar a cabo un desempeño efectivo de la delegación o del encargo que revierta en una mejora organizativa. | Materializar la representación de forma adecuada y oportuna para los intereses de la entidad.                         | 31/10/2014   |                        |   |     |
| Desarrollar, en sustitución del Superior Jerárquico, tareas representativas de la entidad                   | Resolver efectiva y coherentemente frente a situaciones derivadas de los procesos de cambio.                          | 31/10/2014   |                        |   |     |
| Materializar la representación de forma adecuada y oportuna para los intereses de la entidad.               | Desarrollar acciones que permitan la representación adecuada de cuestiones planteadas de modo más eficaz y eficiente. | 31/10/2014   |                        |   |     |
| Resolver diligentemente las situaciones problemáticas producidas en la entidad                              | Resolver diligentemente las situaciones problemáticas producidas en la entidad.                                       | 31/10/2014   |                        |   |     |

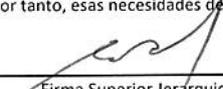
| FASE DE SEGUIMIENTO  |                    |
|----------------------|--------------------|
| PRIMER SEGUIMIENTO:  | Fecha Abril 2014   |
| SEGUNDO SEGUIMIENTO. | Fecha Agosto 2014  |
| TERCER SEGUIMIENTO.  | Fecha Octubre 2014 |

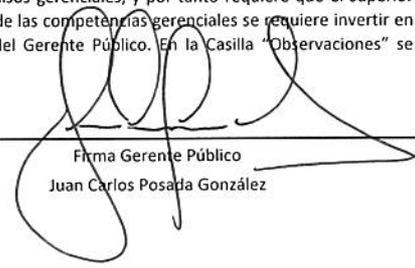
| COMPROMISOS DE MEJORA GERENCIAL |   |   |                |             |                     |
|---------------------------------|---|---|----------------|-------------|---------------------|
| AMBITO DE COMPROMISO            |   | Indicadores (síntesis de conductas asociadas)   | No se detectan | se detectan | son imprescindibles |
| Liderazgo                       | Guiar y dirigir grupos y establecer y mantener la cohesión de grupo necesaria para alcanzar los objetivos organizacionales.   | Construir y mantener grupos de trabajo cohesionados y motivados que permitan alcanzar los objetivos generando un clima positivo y fomentando la participación.  |                |             |                     |
| Planeación                      | Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para             | Establecer objetivos claros y concisos estructurados y coherentes con las metas organizacionales, traduciéndolos en planes prácticos y fiables.   |                |             |                     |
| Toma de Decisiones              | Elegir entre una o varias alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión. | Capacidad para escoger, en entornos complejos, la opción más conveniente para resolver situaciones concretas, asumiendo las consecuencias.  |                |             |                     |
| Dirección y Desarrollo personal | Favorecer el aprendizaje y desarrollo de sus colaboradores, articulando las potencialidades y necesidades individuales con las de la organización para              | Gestionar las habilidades y recursos de su grupo de trabajo (o de las personas a su cargo) con la finalidad de alcanzar metas y objetivos organizacionales.<br>- Ejercer responsablemente las funciones |                |             |                     |
| Conocimiento del entorno        | Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional.   | En el ejercicio gerencial toma en cuenta y demuestra un conocimiento del entorno y del contexto institucional en el que desempeña su actividad gerencial.   |                |             |                     |

NOTA: Las anteriores son las competencias mínimas que debe tener el Gerente Público. Por tal razón pueden ser adicionadas otras, si la entidad lo considera necesario. La finalidad de estos compromisos no es otra que reforzar las competencias de los gerentes públicos mediante la identificación puntual de cuáles pueden ser los ámbitos Competenciales en los que el gerente público requiere de una capacitación o formación complementaria

|   |
|---|
| <b>OBSERVACIONES:</b>   |
| Presunto renuncia mediante memorando radicado de fecha 2 de octubre de 2014 y fue aceptada mediante resolución 190 de 6 de octubre de 2014 a partir del 31 de octubre |
|   |
|   |

NOTA: La finalidad de los compromisos de mejora gerencial, como su propio nombre indica, no es otra que reforzar las competencias de los gerentes públicos mediante la identificación puntual de cuáles pueden ser los ámbitos competenciales en los que el gerente público requiere de una capacitación o formación complementaria. Esta es la única consecuencia de esos compromisos gerenciales, y por tanto requiere que el superior jerárquico (por sí mismo o por compartir la idea con el gerente) identifique en qué ámbitos de las competencias gerenciales se requiere invertir en capacitación con el fin de mejorar el rendimiento institucional y fomentar el desarrollo del Gerente Público. En la Casilla "Observaciones" se relacionan, por tanto, esas necesidades de capacitación detectadas

  
 Firma Superior Jerárquico  
 Gonzalo Sánchez Gómez

  
 Firma Gerente Público  
 Juan Carlos Posada González

**ACUERDO DE GESTIÓN ENTRE GONZALO SÁNCHEZ GÓMEZ Y JUAN CARLOS POSADA GONZALEZ**

En la ciudad de Bogotá, a los quince (15) días del mes de enero de dos mil catorce (2.014), se reúnen, GONZALO SANCHEZ GOMEZ, titular del cargo DIRECTOR GENERAL, CÓDIGO 0015, GRADO 28, en adelante superior jerárquico, y JUAN CARLOS POSADA GONZALEZ, titular del cargo DIRECTOR TECNICO, CÓDIGO 0100, GRADO 24, en adelante gerente público, a efectos de suscribir el presente ACUERDO DE GESTIÓN.

Las partes que suscriben este acuerdo lo hacen entendiendo que este instrumento constituye una forma de evaluar la gestión con base en los compromisos asumidos por el área DIRECCIÓN DE MUSEOS DE LA MEMORIA respecto al logro de resultados y en las habilidades gerenciales requeridas.

Las cláusulas que regirán el presente ACUERDO son:

PRIMERA: El ACUERDO implica la voluntad expresa del gerente público de trabajar permanentemente por el mejoramiento continuo de los procesos y asegurar la transparencia y la calidad de los productos encomendados.

SEGUNDA: El gerente público, se compromete, durante el lapso de vigencia del presente ACUERDO, a alcanzar los resultados que se detallan en el formato anexo, el cual hace parte constitutiva de este ACUERDO; asimismo se compromete a poner a disposición de la entidad sus habilidades técnicas y gerenciales para contribuir al logro de los objetivos institucionales.

TERCERA: El superior jerárquico se compromete a apoyar al gerente público para adelantar los compromisos pactados en este ACUERDO, gestionando las medidas, normas y recursos necesarios para el desarrollo de los programas y proyectos pactados.

CUARTA: Cuando se trate de proyectos financiados con recursos de inversión, la concreción de los compromisos asumidos por el gerente público en el presente ACUERDO quedará sujeta a la disponibilidad de los recursos presupuestarios necesarios para la ejecución de los mismos.

QUINTA: El presente ACUERDO será objeto de una evaluación al finalizar la vigencia y de seguimiento permanente. Dicha evaluación y seguimiento se realizarán sobre la base de indicadores de calidad, oportunidad y cantidad; las habilidades gerenciales serán objeto de retroalimentación cualitativa por parte del evaluador, para lo cual se utilizará el Formato de Evaluación que hace parte constitutiva de este ACUERDO.

SEXTA: Medios de Verificación. Para la evaluación y el seguimiento del presente ACUERDO se utilizarán como medios de verificación, los Planes Operativos o de Gestión Anual de la entidad y los informes de evaluación de los mismos, elaborados durante la vigencia por las oficinas de planeación y de control interno.

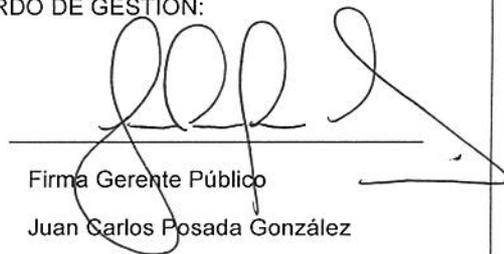
SÉPTIMA: Las partes suscriben el presente ACUERDO DE GESTIÓN por un período de 10 meses, desde el 1º de enero de 2014 hasta el 31 de octubre de 2014.

OCTAVA: El presente ACUERDO DE GESTIÓN podrá ser ajustado o modificado de común acuerdo entre las partes.

NOVENA: En prueba de conformidad se firma el ACUERDO DE GESTIÓN:



Firma superior Jerárquico  
Gonzalo Sánchez Gómez



Firma Gerente Público  
Juan Carlos Posada González

