

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	<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.

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

Concertación							Avance					Evaluación			
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	Evidencias	
							Descripción	Ubicación							
1			Investigaciones publicadas para el esclarecimiento del conflicto	01/01/17 - 01/12/17	Incorporar ajustes y redactar informe final para publicación Remitir a proceso editorial el informe	25%	3,1%	3,1%	Durante el segundo semestre de la vigencia, desde la DCMH se adelantó la publicación de siete (7) informes resultado de investigación, con lo cual se completó la meta de ocho informes en la vigencia 2017 (sumando el informe publicado en Abril). Los informes publicados en el segundo semestre son: 1. La tierra no basta. Colonización, baldíos, conflicto y organizaciones sociales en el Cauquetá, -Ago 2. Serie "Campesinos de tierra y agua" (8 libros) -Ago 3. Medellín. Memorias de una guerra urbana, -Sep 4. Memorias de la Infancia. Desaparición forzada en el Magdalena Medio, -Sep 5. La guerra inscrita en el cuerpo. Informe nacional de violencia sexual en el conflicto armado, -Nov 6. Crecer como un río. Informe del CNMH y el CIMA (Volumenes 1 y 2), -Nov 7. Una guerra sin edad. Informe nacional de reclutamiento y utilización de niños, niñas y adolescentes en el conflicto armado colombiano, -Dic.	21,9%	21,9%	25,0%	25%	Los informes se publicaron en los meses de Agosto, (2), Septiembre (2), Noviembre (2) y Diciembre (1)	http://www.centrodememoriahistorica.gov.co/info/mes/informes-2017
2	Contribuir al esclarecimiento de los hechos, los responsables y las condiciones que hicieron posible el conflicto armado en Colombia, e interpelar a la sociedad sobre las dinámicas institucionales, políticas y sociales que lo desencadenaron y degradaron, para contribuir a la realización del derecho a la verdad de las víctimas y la sociedad en general, y a las garantías de no repetición.	Dirigir y coordinar el componente investigativo del Programa Nacional de Derechos Humanos a cargo del CNMH a través del desarrollo de investigaciones de reconstrucción de memoria histórica para el esclarecimiento histórico y la dignificación de las víctimas, contribuyendo a la realización del derecho a la verdad de las víctimas y la sociedad en general, y a las garantías de no repetición.	Proyectos de Investigación Nuevos	01/01/17 - 01/12/17	Alistar instrumentos metodológicos y acervo documental previo Desarrollar el trabajo de campo de la investigación Sistematizar, codificar y analizar la información Elaborar y presentar el segundo Informe Técnico de Avance -ITA 2- por parte de los equipos de investigación	25%	25%	25%	Para la vigencia 2017 se previó el inicio de cinco(5) proyectos de investigación nuevos, los cuales comenzaron actividades en los primeros meses del año, los proyectos que dieron inicio en este periodo son: 1. Basta ya montes de María 2. Informe de Memoria sobre el caso de los Diputados de la Asamblea del Valle del Cauca 3. Informe Nacional sobre paramilitarismo 4. Informe Nacional Indígena, 5. Balance del aporte del CNMH al esclarecimiento del Conflicto Armado Interno. Para el segundo semestre de la vigencia 2017, se culminaron las actividades establecidas por los proyectos señalados, definidas en sus planes de trabajo. Estos proyectos, estarán incluidos en la categoría de proyectos en curso para la vigencia 2018.	0%	0%	25%	25%	Se señala como soporte del avance de este indicador, los reportes mensuales de avance de actividades de los proyectos señalados, con destino al informe mensual del proyecto de inversión en la plataforma SPI del DNP	Equipo de computo del profesional a cargo de los temas de planeación de la Dirección Técnica: D'LUIS, COLORADO/CN MH2017/SUIFP, SPI
3			Proyectos de Investigación en Curso	01/01/17 - 01/12/17	Desarrollar el trabajo de campo complementario de la investigación Sistematizar, codificar y analizar la información Redactar el documento final del proyecto según política editorial Transferir fuentes documentales a dirección de Archivo de Derechos Humanos -DDHH-	25%	0%	0%	Para la vigencia 2017 se dio inicio a cinco(5) proyectos de investigación en curso, correspondientes a los proyectos que iniciaron actividades en la vigencia anterior (2016), y cuyo producto final se obtiene en la vigencia 2017. Los proyectos en curso para esta vigencia son: 1. Basta Ya Catumbo 2. Cartografía del horror 3. Cello 4. Memorias de fuerza pública 5. AntropologíaForense. Si bien los cinco (5) proyectos iniciaron sus actividades los primeros meses del año, sólo se contabilizan cuantitativamente hasta que culminan las actividades proyectadas para el año y se hace entrega del producto final, dado que esta condición se cumplió en el final del año, se incluye el avance cuantitativo de este indicador.	25%	25%	25%	25%	Se señala como soporte del avance de los proyectos en curso, los reportes mensuales de avance de actividades de los proyectos señalados, con destino al informe mensual del proyecto de inversión en la plataforma SPI del DNP	Equipo de computo del profesional a cargo de los temas de planeación de la Dirección Técnica: D'LUIS, COLORADO/CN MH2017/SUIFP, SPI
4	Consolidar el papel de la memoria como derecho en la institucionalidad y la sociedad y como patrimonio público, propiciando las garantías y condiciones para que las diversas manifestaciones de la sociedad realicen ejercicios de memoria histórica, en reconocimiento a la pluralidad de memorias del conflicto armado.	Dirigir y coordinar el equipo técnico a cargo del apoyo y acompañamiento a iniciativas de Memoria Histórica -MH- desde el CNMH	Iniciativas de Memoria Histórica -IMH- sobre el conflicto armado vinculadas a la red de Memoria Histórica (MH-apoyadas)	01/02/17 - 01/12/17	Realizar la priorización por parte del comité estratégico de las iniciativas de Memoria Histórica -IMH- a apoyar en la siguiente vigencia Construir planes de trabajo para el acompañamiento Ejecutar las actividades concertadas Hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos Dar cierre y evaluar las actividades para las iniciativas de Memoria Histórica -IMH- apoyadas desde las vigencias anteriores	25%	8%	8%	Durante el segundo semestre de la vigencia, desde el equipo de apoyo a MH, se adelantaron las acciones definidas en los planes de trabajo concertados con las organizaciones, durante el mes de febrero, objeto de apoyo y acompañamiento, para el logro de los productos establecidos como resultado del trabajo conjunto con el CNMH en la vigencia 2017. Durante los meses de julio a diciembre, se realizaron las actividades finales de los planes de trabajo de la vigencia, para las 25 Iniciativas de Memoria apoyadas, incluidas aquellas reportadas en el primer semestre, logrando los resultados esperados, donde se resaltan galerías, videos documentales, entre otros. Las IMH apoyadas en la vigencia son: 1. 4 vidas, el documental 2. Abracitos de los niños Nasa 3. Bosque de la Memoria de San Martín, Boamevisan 4. Casa de la memoria histórica de Samaná 5. Circuito del trastero 6. Comisión de verdad ambiental - Esclarecimiento histórico con enfoque ambiental 7. El vuelo del ténix 8. Etnohistoria de Cerro Tijeras 9. Festival del río grande de la Magdalena 10. Fortalecimiento de la guardia escolar Nasa 11. Galería "Las víctimas del conflicto, sujetos protagonistas de un cambio para Colombia" 12. Galería Uva 13. Iniciativa interétnica de memoria desde las mujeres del Norte del Cauca 14. Intercambio de experiencias de Memoria Histórica de mujeres víctimas de violencia sexual en el marco del conflicto armado 15. Intervención con personas vinculadas al conflicto armado interno colombiano en proceso de reintegración: una mirada a través del clown 16. Lugar de memoria departamental del Valle del Cauca 17. Memorias del reinado trans del río Tuluní en Chaparral 18. Memorias que renacen del municipio de Carepa 19. Mujeres 20. Ojalá nos alcance la vida 21. Piedras en nuestra memoria - El parque de Las Cruces 22. Recuperación de la dignidad y la memoria de las víctimas de crímenes de Estado 23. Semillero de reporteros de la memoria 24. Tejendo la memoria de nuestro pueblo para no olvidarla 25. Tienes con memoria	17%	17%	25%	25%	Se señala como soporte la documentación correspondiente a: 1. Informes cualitativos de acompañamiento a las IMH elaborados por los miembros del equipo. 2. Actas de los Comités técnicos con las IMH. 3. Listas de asistencia de las jornadas con las IMH. 4. Avances del trabajo de campo de cada IMH.	Todos los soportes reposan en el archivo digital del Grupo de IMH http://bit.ly/24Lpqr1
Total						100%	36%	36%		64%		100%	100%	0%	100%

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

FECHA	ene-19		
VIGENCIA	2017	Gonzalo Sánchez Gómez	Camila Medina Arbeláez

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		
		Total Puntaje del valorador	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	4		
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		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	4		
		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		
Total Puntaje Evaluador		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		
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados	5	5	4	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		
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
6	Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	5	5	4	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		
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
7	Toma de Decisiones	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	5	4	5,0	
		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	5		
		Decide bajo presión.	5	5	5		
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		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	3	4,9	
		*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	4		
		*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	4		
		Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	5	5	5		
		Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	0,9			
9	Conocimiento del Entorno	Es consciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5	5	5	4,9	
		Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	5	5	4		
		Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	5	5	4		
		Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.	5	5	4		
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	0,9			
TOTAL		3,0	1,0	0,9			

valoracion final		4,9	99%
------------------	--	------------	------------

FECHA	viernes, 29 de diciembre de 2017
VIGENCIA	2017

Gonzalo Sánchez Gómez	Camila Medina Arbeláez
-----------------------	------------------------

Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: CAMILA MEDINA ARBELÁEZ
 Área en la que se desempeña: DIRECCIÓN PARA LA CONSTRUCCIÓN DE LA MEMORIA HISTÓRICA
 Fecha: Diciembre 31 de 2017

ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE	100%	80%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	4,9	20%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		100%
CONCERTACION	5%	0%
CUMPLIMIENTO FINAL		100%

 Gonzalo Sánchez Gómez

 Camila Medina Arbeláez

FECHA: 31/12/2017
 VIGENCIA: 2017