

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 acumulados). 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 avanzar.	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.



1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES

CONCERTACIÓN ACUERDO DE GESTIÓN - DIRECTOR TÉCNICO DE CULTURA							EVALUACIÓN			
N°	Objetivos Institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	% Cumplimiento Año	Resultado	Evidencias	
									Descripción	Ubicación
1	Promover, preservar, salvaguardar y potenciar el patrimonio material e inmaterial del departamento de Bolívar, haciendo más fuertes sus procesos artísticos y culturales a través del fortalecimiento de la institucionalidad y del mejoramiento de su capacidad de gestión y planificación, en procura de desarrollar acciones participativas y comunitarias desde el arte, la cultura, y el patrimonio que ayuden a mejorar la convivencia, el respeto a la diferencia, la construcción de tejido social, el desarrollo de la sensibilidad, la creatividad y la imaginación, como factores para recuperar el sentido de pertenencia y la confianza.	Brindar asesorías técnicas en gestión de bibliotecas públicas, vigencia 2024.	(Número de bibliotecas con asistencias técnicas realizadas / Números de Asesorías proyectadas para la vigencia 2024)*100	16/03/2024 - 31/12/2024	Realizar talleres de promoción de lectura para promover el hábito de la lectura, asistidos en talleres.	15%	75.0%	75.0%	Estrategias de asesorías	Archivo de Gestión de la dependencia
					Desarrollar seguimiento a la gestión realizada por las Bibliotecas Públicas del departamento.				Evidencias del seguimiento a la gestión realizada por las Bibliotecas Públicas del departamento	
					Realizar jornadas de asesorías técnicas en gestión a las Bibliotecas Públicas del departamento.				Jornadas de asesorías técnicas	
2	Promover, preservar, salvaguardar y potenciar el patrimonio material e inmaterial del departamento de Bolívar, haciendo más fuertes sus procesos artísticos y culturales a través del fortalecimiento de la institucionalidad y del mejoramiento de su capacidad de gestión y planificación, en procura de desarrollar acciones participativas y comunitarias desde el arte, la cultura, y el patrimonio que ayuden a mejorar la convivencia, el respeto a la diferencia, la construcción de tejido social, el desarrollo de la sensibilidad, la creatividad y la imaginación, como factores para recuperar el sentido de pertenencia y la confianza.	Desarrollar oportunamente la gestión de apoyo para el mantenimiento de los Centros Culturales necesarios para su operación	(Número de Centros Culturales mantenidos y en operación / Número total de Centros Culturales proyectados para su Mantenimiento)*100	16/03/2024 - 31/12/2024	Diseñar estrategias de visibilización y promoción que beneficien a los Centros Culturales del departamento.	20%	85%	85.0%	Estrategias de visibilización y promoción de los Centros Culturales	Archivo de Gestión de la dependencia
					Consecución de alianzas público-privada.				Alianzas público-privadas.	
					Ejecución de estrategias de visibilización y promoción, como herramientas de fortalecimiento de los Centros Culturales del departamento.				Evidencias de ejecución de estrategias de visibilización y promoción.	
3	Promover, preservar, salvaguardar y potenciar el patrimonio material e inmaterial del departamento de Bolívar, haciendo más fuertes sus procesos artísticos y culturales a través del fortalecimiento de la institucionalidad y del mejoramiento de su capacidad de gestión y planificación, en procura de desarrollar acciones participativas y comunitarias desde el arte, la cultura, y el patrimonio que ayuden a mejorar la convivencia, el respeto a la diferencia, la construcción de tejido social, el desarrollo de la sensibilidad, la creatividad y la imaginación, como factores para recuperar el sentido de pertenencia y la confianza.	Llevar a cabo Acompañamiento y asesoría integral a los Consejos Municipales de Cultura de los municipios de Bolívar	(Número de Consejos municipales de cultura operando / Número total de consejos municipales)*100	16/03/2024 - 31/12/2024	Fomentar la operación de los Consejos Municipales de Cultura.	15%	80%	80.0%	Evidencias del fomento para los Consejos Municipales de Cultura.	Archivo de Gestión de la dependencia
					Realizar asesorías, dirigidas a fortalecer los Consejos Municipales de Cultura.				Evidencias de asesorías.	
					Documentar los espacios donde el Instituto, tiene interacción con los Consejos Municipales de Cultura.				Actas de reuniones con los Consejos Municipales de Cultura.	
4	Promover, preservar, salvaguardar y potenciar el patrimonio material e inmaterial del departamento de Bolívar, haciendo más fuertes sus procesos artísticos y culturales a través del fortalecimiento de la institucionalidad y del mejoramiento de su capacidad de gestión y planificación, en procura de desarrollar acciones participativas y comunitarias desde el arte, la cultura, y el patrimonio que ayuden a mejorar la convivencia, el respeto a la diferencia, la construcción de tejido social, el desarrollo de la sensibilidad, la creatividad y la imaginación, como factores para recuperar el sentido de pertenencia y la confianza.	Brindar acompañamiento para que los Gestores y creadores culturales del departamento de Bolívar reciban apoyos económicos, a través de productos BEPS	(Número de gestores y creadores culturales beneficiados con el programa BEPS / Total de números de gestores y creadores culturales proyectados a ser beneficiados con el programa BEPS)*100	16/03/2024 - 31/12/2024	Facilitar los procesos de inscripción de los gestores y creadores culturales para ser beneficiarios con el programa BEPS.	25%	80%	80.0%	Evidencias de la inscripción de los gestores y creadores culturales para ser beneficiarios con el programa BEPS.	Archivo de Gestión de la dependencia
					Llevar base de datos de los gestores y creadores culturales favorecidos con el beneficio económico BEPS.				Resolución de aprobación del beneficio económico BEPS A gestores y creadores culturales .	
5	Promover, preservar, salvaguardar y potenciar el patrimonio material e inmaterial del departamento de Bolívar, haciendo más fuertes sus procesos artísticos y culturales a través del fortalecimiento de la institucionalidad y del mejoramiento de su capacidad de gestión y planificación, en procura de desarrollar acciones participativas y comunitarias desde el arte, la cultura, y el patrimonio que ayuden a mejorar la convivencia, el respeto a la diferencia, la construcción de tejido social, el desarrollo de la sensibilidad, la creatividad y la imaginación, como factores para recuperar el sentido de pertenencia y la confianza.	Divulgación y Promoción del Patrimonio Cultural, A través de productos audiovisuales.	(Número de gestores y creadores culturales. Total de números de gestores y creadores culturales proyectados a ser beneficiados)*100	16/03/2024 - 31/12/2024	Divulgar el Patrimonio Material	25%	80.0%	80.0%	Divulgación del patrimonio materia e inmaterial a través de página web y redes sociales	https://www.icultur.gov.ve/
					Divulgar el Patrimonio Inmaterial.					
TOTAL							100%	400.0%		
Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)								0%	400%	
FECHA	26/01/2024				 Firma del Supervisor Jerárquico		 Firma Gerente Publico			
VIGENCIA	2024									

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	valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno		
		60%	20%	20%		
1 Aprendizaje continuo	Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un cierto servicio.	5	5	5	8,0	
	Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación.	5	5	5		
	Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo y aprende de sus colegas habilidades diferenciales, que le permiten nivelar sus conocimientos en flujos informales de inter-aprendizaje.	5	5	5		
	Total Puntaje del valorador	3,0	4,0	1,0		
2 Orientación a los resultados	Asume la responsabilidad por sus resultados.	5	5	5	5,0	
	Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.	5	5	5		
	Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos.	5	5	5		
	Adopta medidas para minimizar riesgos.	5	5	5		
	Planea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.	5	5	5		
	Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados.	5	5	5		
	Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad.	5	5	5		
	Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5	5	5		
	Aporta elementos para la consecución de resultados empujando sus productos y/o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad.	5	5	5		
	Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0			
3 Orientación al usuario y al ciudadano	Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna.	5	5	5	5,0	
	Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.	5	5	5		
	Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos.	5	5	5		
	Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo.	5	5	5		
	Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente.	5	5	5		
	Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0			
4 Compromiso con la organización	Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas.	5	5	5	5,0	
	Anticipa 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		
	Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0			
5 Trabajo en equipo	Cumple los compromisos que adquiere con el equipo.	5	5	5	5,0	
	Respeto la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo.	5	5	5		
	Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros.	5	5	5		
	Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales.	5	5	5		
	Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0			
6 Adaptación al cambio	Acepta y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones.	5	5	5	4,0	
	Responde al cambio con flexibilidad.	5	5	5		
	Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y procedimientos.	5	5	5		
	Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0			
7 Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.	5	5	5	5,0	
	Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos.	5	5	5		
	Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.	5	5	5		
	Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.	5	5	5		
	Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.	5	5	5		
	Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador	4,0	1,0	1,0			
8 Liderazgo efectivo	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.	5	5	5	5,0	
	Forma equipos y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.	5	5	5		
	Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, adoptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar los metas.	5	5	5		
	Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidendo positivamente en la calidad de vida laboral.	5	4	5		
	Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	5	5	5		
	Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0			
9 Toma de decisiones	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.	5	5	5	8,0	
	Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.	5	5	5		
	Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	5	5	5		
	Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada.	5	5	5		
	Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones, y elige de forma pertinente.	5	5	5		
	Asume los riesgos de las decisiones tomadas.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador	3,0	4,0	1,0			
TOTAL		3,0	1,0	1,0		

Valoración final
5,6
111%

FECHA	27/12/2024
VIGENCIA	2024

Firma del Gerente Público	Firma Superior Jerárquico



Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: Angie Gómez Poveda
Área en la que se desempeña: Dirección Técnica de Cultura
Fecha: 2024

ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	400%	320%
PONDERADO	80%	
VALORACIÓN DE COMPETENCIAS	5,6	22%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		342%

CONCERTACIÓN	5%	0%
--------------	----	----

CUMPLIMIENTO FINAL	342%
---------------------------	-------------

C. R. S. F.

Angie

[Handwritten signature]

Firma del Supervisor Jerárquico

[Handwritten signature]

Firma del Gere

FECHA: 27 -12- 2024
VIGENCIA: 2024





Handwritten initials

F.

nte Publico.