

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:

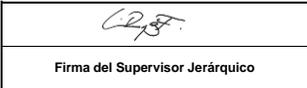
Criterio de valoración	Puntaje
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.	5
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede avanzar.	4
Su comportamiento 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.



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

CONCERTACIÓN ACUERDO DE GESTIÓN - DIRECTOR TÉCNICO DE TURISMO							EVALUACIÓN				
N°	Objetivos Institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	% Cumplimiento Año	Resultado	Evidencias		
									Descripción	Ubicación	
1	Desarrollar el turismo por medio de la implementación de estrategias de fomento, promoción, adecuación, construcción de infraestructura turística y asistencia técnica en los municipios del Departamento de Bolívar.	Diseñar e implementar el Plan Estratégico de Reactivación del Sector Turístico de Bolívar.	Diseño del Plan Estratégico de Reactivación del Sector Turístico de Bolívar, Culminado al 100%.	24/03/2024-31/12/2024	Definición de estrategias de reactivación del Sector Turismo.	20%	80%	16,0%	Estrategias de reactivación del Sector Turismo.	Archivo de Gestión de la dependencia	
					Construcción del Plan Estratégico de Reactivación del Sector Turístico.				Plan Estratégico de Reactivación del Sector Turístico.		
					Divulgación, promoción y socialización del Plan Estratégico de Reactivación del Sector Turismo.				Evidencias de la divulgación, promoción y socialización del		
2	Desarrollar el turismo por medio de la implementación de estrategias de fomento, promoción, adecuación, construcción de infraestructura turística y asistencia técnica en los municipios del Departamento de Bolívar.	Diseñar la Estrategia " Bolívar me enamora", incluyendo la socialización de las tácticas de comunicación, contando entre ellas con el Manual de Apropiación de Imagen para Alcaldías y empresarios turísticos.	Diseño de Estrategia culminada al 100%	24/03/2024 - 31/12/2024	Definición de estrategias "Bolívar me enamora".	20%	80%	16,0%	Estrategias "Bolívar pa' todo el mundo".	Archivo de Gestión de la dependencia	
					Diseño de estrategias de comunicación, divulgación y socialización.				Estrategias de comunicación, divulgación y socialización.		
					Construcción del Manual de Apropiación de Imagen.				Manual de Apropiación de Imagen.		
3	Desarrollar el turismo por medio de la implementación de estrategias de fomento, promoción, adecuación, construcción de infraestructura turística y asistencia técnica en los municipios del Departamento de Bolívar.	Gestionar e Implementar capacitaciones con entidades aliadas para aumentar la competitividad de los operadores turísticos de nuestro Departamento, para el fortalecimiento del ICT.	Número de espacios de formaciones con entidades aliadas para fortalecimiento del ICP gestionados y número de operadores turísticos alcanzados con estos espacios. (% de Cobertura)	24/03/2024 - 31/12/2024	Gestión en función de generar espacios de Capacitaciones.	20%	60%	12,0%	Evidencia de la Gestión en función de generar espacios de Capacitaciones.	Archivo de Gestión de la dependencia	
					Desarrollo de Capacitaciones.				Capacitaciones desarrolladas.		
					Seguimiento a los procesos resultantes de las capacitaciones desarrolladas.				Evidencias de Seguimiento. Informe de gestión.		
4	Desarrollar el turismo por medio de la implementación de estrategias de fomento, promoción, adecuación, construcción de infraestructura turística y asistencia técnica en los municipios del Departamento de Bolívar.	Brindar asistencia técnica y asesoría en Sistema de Recolección de Datos Estadísticos de índole turístico, tales como perfil de turista, impacto económico y social y número de visitantes, en los diez municipios denominados destinos mágicos.	(Número de asistencias y asesorías a municipios en sistemas de recolección de datos para medir impactos, número de visitantes y perfil del turista realizadas / Número de asistencias y asesorías proyectadas)*100	24/03/2024 - 31/12/2024	Definición de Cronograma de asistencias técnicas y asesorías a realizar.	20%	80%	16,0%	Cronograma de asistencias técnicas y asesorías a realizar.	Archivo de Gestión de la dependencia	
					Realización de asistencias y asesorías.				Evidencias de asistencias y asesorías.		
					Resultados obtenidos de las asistencias y asesorías técnicas.				Evidencias de Resultados. Informe de gestión.		
5	Desarrollar el turismo por medio de la implementación de estrategias de fomento, promoción, adecuación, construcción de infraestructura turística y asistencia técnica en los municipios del Departamento de Bolívar.	Proporcionar asesorías y acompañamiento a los empresarios del Sector Turismo para que participen en las diferentes ruedas de negocios que se dan en el País. Así como también realizar de ruedas de negocio para el encadenamiento.	(Número de ruedas de negocio para el encadenamiento realizadas / Número total de Ruedas de negocios proyectadas)*100	24/03/2024 - 31/12/2024	Asesorías y acompañamiento a los empresarios del sector turístico.	20%	80,0%	16,0%	Evidencias de Asesorías y acompañamiento a los empresarios del sector turístico.	Archivo de Gestión de la dependencia	
					Gestión para la realización de ruedas de negocios para el encadenamiento.				Evidencia de Gestión para la realización de ruedas de negocios para el encadenamiento.		
					Resultados obtenidos de las ruedas de negocios para el encadenamiento realizadas./				Registro de		
TOTAL							100%		76,0%		
Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)								5%			
								81%			
FECHA	28/01/2024										
VIGENCIA	2024										
											
					Firma del Supervisor Jerárquico						
					Firma del Supervisor Jerárquico		Firma del Gerente Publico				

ANEXO 2: VALORACIÓN DE COMPETENCIAS

Criterios de valoración		
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e inspira en los 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

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subterno		
1 Aprendizaje continuo	Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un servicio	5	5	5	5.0	
	Gestiona sus propias fuentes de información confiable y participa de espacios informativos y de capacitación	5	5	5		
	Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo, generando así mejores habilidades observables, que le permitan mostrar sus conocimientos en otros escenarios de su entorno	5	5	5		
	Total Puntaje del valorador	3.0	1.0	1.0		
2 Orientación a los resultados	Asume la responsabilidad por sus resultados	5	5	5	4.9	
	Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y medibles	5	5	5		
	Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos	5	1	5		
	Adopta medidas para minimizar riesgos	5	5	5		
	Plantea 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 mejorar los tiempos	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador	3.0	0.9	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	4.9	
	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		
	Responde las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión de usuario y cliente, mediante "buenos planes"	5	5	1		
	Aplica los conocimientos de su especialización y experiencia para generar espacios y lenguaje accesibles	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador	3.0	1.0	0.9			
4 Compromiso con la organización	Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respalda sus acciones	5	5	5	5.0	
	Asume las responsabilidades 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 actividades	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	
	Respete 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 esfuerza por cumplir con el compromiso y la motivación de sus miembros	5	5	5		
	Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su responsabilidad y la consecución de los objetivos grupales	5	5	5		
	Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permita 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	5.0	
	Responde al cambio con flexibilidad	5	5	5		
	Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevas políticas, formas de trabajo y procedimientos	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador	3.0	1.0	1.0			
7 Visión estratégica	Articula objetivos, acciones y metas de forma tal que los resultados generen valor	5	5	5	5.0	
	Adopta alternativas al fin cuando presenta dificultades 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 e 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, según los resultados y compromisos de los equipos de trabajo	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador	3.0	1.0	1.0			
8 Liderazgo efectivo	Trabaja la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de forma decidida	5	5	5	5.0	
	Forma equipos y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y las metas de los miembros del equipo	5	5	5		
	Crea compromisos y metas a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y objetivos, superando intereses personales para alcanzar las metas	5	5	5		
	Revisa apoyo y recibe a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y buenas prácticas y trabaja de lado con su gente, resolviendo positivamente en la calidad de vida laboral	5	5	5		
	Propicia, fomenta y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador	3.0	1.0	1.0			
9 Toma de decisiones	Dirige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades y plazos con base en las prioridades de la entidad	5	5	5	5.0	
	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 basándose en la consecución de los logros y objetivos de la entidad	5	5	5		
	Efectúa los cambios que considere necesarios para solucionar los problemas observados e abordar situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada	5	5	5		
	Decide en momentos y oportunidades frente a posibles decisiones y sigue de forma pertinente	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador	3.0	1.0	1.0			
TOTAL		3.0	1.0	1.0		

Valoración final: 5.0 100%

FECHA	26/12/2024		
VIENENCIA	2024	Firma del Gerente Público	Firma Superior Jerárquico



Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: Humberto Barona Hernandez
Área en la que se desempeña: Dirección Técnica de Turismo
Fecha: 2024

ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	76%	61%
PONDERADO	80%	
VALORACIÓN DE COMPETENCIAS	5,0	20%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		81%

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

CUMPLIMIENTO FINAL	86%
---------------------------	------------

Firma del Supervisor Jerárquico

Firma del Gerente Publico.

FECHA: 26/12/2024
VIGENCIA: 2024