



MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO
INSTITUTO NACIONAL DE METROLOGÍA – INM

RESOLUCIÓN NÚMERO 058 - 2017

(21 FEB 2017)

"Por la cual se adopta la metodología para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del Instituto Nacional de Metrología - INM"

EL DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE METROLOGÍA INM

En ejercicio de sus facultades legales conferidas en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 2.2.13.1.1[✓] del Decreto 1083[✓] de 2015[✓] establece que al Departamento Administrativo de la Función Pública le corresponde la formulación de las políticas relacionadas con el ingreso, capacitación y evaluación de la gestión de los gerentes públicos.

Que el artículo 2.2.13.1.5[✓] del Decreto 1083[✓] de 2015[✓] en mención determina que la evaluación de la gestión gerencial se realizará con base en los Acuerdos de Gestión, documentos escritos y firmados entre el superior jerárquico y el respectivo gerente público, con fundamento en los planes, programas y proyectos de la entidad para la correspondiente vigencia.

Que el artículo 2.2.13.1.12[✓] del Decreto 1083[✓] de 2015[✓] menciona que el Departamento Administrativo de la Función Pública diseñará una metodología para la elaboración, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión, que podrá ser adoptado por las entidades.

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública en el mes de enero de 2017[✓], diseñó la Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos la cual debe ser adoptada y reglamentada.

Que por lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

CAPÍTULO I

GENERALIDADES Y RESPONSABLES

ARTÍCULO 1º. GERENCIA PÚBLICA: Se refiere al grupo de empleos de naturaleza gerencial que conllevan ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial.

ARTÍCULO 2º. GERENTE PÚBLICO: Son servidores con altas capacidades técnicas y gerenciales, que dirigen las acciones estratégicas y coordinan la óptima ejecución de las metas, permitiendo el cumplimiento del Plan Estratégico de cada entidad.

"Por la cual se adopta la metodología para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del Instituto Nacional de Metrología - INM"

Los requisitos para los cargos de naturaleza gerencial definidas en la Ley 909 de 2004, son:

- Ser un empleo del Nivel Directivo.
- Ser un empleo de Libre Nombramiento y Remoción que no dependa directamente de la Presidencia de la República.
- Conllevar el ejercicio de Responsabilidad Directiva.

ARTÍCULO 3º. ACUERDO DE GESTIÓN: Es el instrumento en el cual se pactan, controlan y evalúan los compromisos entre el Gerente Público y el Director General de acuerdo con el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico Sectorial, el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción Anual.

ARTÍCULO 4º. RESPONSABLES: La responsabilidad está fundamentada en lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, así:

- Superior Jerárquico: Concertar y firmar, hacer seguimiento y evaluar los acuerdos de gestión.
- Gerente Público: Concertar y firmar el acuerdo de gestión.
- Oficina Asesora de Planeación: Garantizar que los acuerdos de gestión estén alineados al Plan de Acción Anual de la entidad, por lo cual deben suministrar los documentos en los que se encuentre dicha información, así mismo, deben orientar en el diseño de los indicadores de gestión mediante los cuales se realizará el seguimiento y la evaluación de los acuerdos pactados.
De igual manera deberá dar a conocer el Plan de Acción Anual para que las Dependencias cuenten con los insumos requeridos para el establecimiento de los compromisos laborales de la vigencia.
- Oficina de Control Interno o quine haga sus veces: Suministrar los informes de auditorías internas, externas y otros informes de seguimiento y control que puedan realizarse en la entidad y enviará el informe respectivo al Director General donde se evidencie el logro de las Dependencias o Áreas de Trabajo en el cumplimiento de los Planes de Acción Anuales o de Gestión, del año inmediatamente anterior.
- Coordinador del Grupo de Gestión de Talento Humano: Suministrar los instrumentos adoptados para la concertación y formalización de los acuerdos de gestión, sin dejar de lado su responsabilidad en implantación del sistema de evaluación del desempeño al interior de cada entidad.

CAPÍTULO II

CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS, FORMALIZACIÓN, SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN, EVALUACIÓN

ARTÍCULO 5º. CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS. Es la fase en la que el Gerente Público y el Director General deben efectuar un intercambio de expectativas personales y organizacionales, y establecer los compromisos a ejecutar de acuerdo con el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico Sectorial, el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción Anual.

PARÁGRAFO PRIMERO: Los compromisos laborales deben ser claros, medibles, demostrables y concretos. En el Acuerdo se deben plasmar las competencias y compromisos de gestión establecidos para el nivel directivo, en el manual de funciones y en el artículo 2.2.4.8 del Decreto 1083 de 2015.

"Por la cual se adopta la metodología para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del Instituto Nacional de Metrología - INM"

PARÁGRAFO SEGUNDO: El Acuerdo de Gestión se pactará para una vigencia anual, pero puede haber períodos inferiores dependiendo de las fechas de vinculación del respectivo gerente público. Cuando un compromiso abarque más del tiempo de la vigencia del acuerdo, se deberá determinar un indicador que permita evaluarlo con algún resultado en el período anual estipulado.

PARÁGRAFO TERCERO: Para llevar a cabo la concertación se deberá tener en cuenta el Anexo 1: Concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales, al igual que los siguientes alcances de los conceptos utilizados en el instrumento de concertación:

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. Los compromisos acordados en el ejercicio de la concertación deben ser mínimo tres (3) y máximo cinco (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 su cumplimiento.

Actividades: Corresponde a las principales acciones definidas por el Gerente Público que harán posible el logro de los compromisos gerenciales y que generan las evidencias que permitan el seguimiento a la gestión. Estas no deberán ser menos de tres (3) ni más de cinco (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 cuarenta por ciento (40%) ni menor a diez por ciento (10%), obteniendo en la sumatoria del porcentaje de todos los compromisos un máximo de ciento cinco por ciento (105%). El 5% de factor adicional se otorga por el cumplimiento de más de lo esperado, y será acordado entre el Gerente Público y su superior jerárquico. 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 los objetivos institucionales.

ARTÍCULO 6º. FORMALIZACIÓN: El Acuerdo de Gestión debe quedar siempre por escrito y se formalizará con la firma del Director General y el Gerente Público.

La formalización deberá hacerse, de forma simultánea con la etapa de concertación, a fin de lograr una óptima sincronización con la entrada en vigencia del Acuerdo de Gestión.

El plazo de la concertación y la formalización no deberá ser mayor al 28 de febrero de cada año, para que coincida con la planeación institucional. Para los Gerentes Públicos que se posesionen durante la vigencia, el plazo de la concertación y de la formalización no deberá ser superior a cuatro meses, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 2.2.13.1.9 del Decreto 1083 de 2015.

ARTÍCULO 7º. SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN. En esta etapa se adelantarán seguimientos semestrales entre el Gerente Público y el Director General con el fin de verificar el

"Por la cual se adopta la metodología para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del Instituto Nacional de Metrología - INM"

cumplimiento de los compromisos concertados. No obstante, en cualquier momento el superior jerárquico podrá realizar seguimiento y retroalimentación a dichos compromisos. Como producto de esta fase, se registra el avance de la gestión con sus respectivas evidencias, a fin de que sea útil al momento de realizar la evaluación final.

Esta fase debe coincidir con los períodos de seguimiento de la planeación institucional, lo que permitirá a su vez, darle mayor coherencia a los sistemas de evaluación y control que establezca cada entidad, por lo anterior deberá realizarse a más tardar el 15 de julio y el 15 de enero de cada vigencia.

Es preciso dejar registros del avance de los proyectos y las metas con sus respectivas evidencias, de modo que esta información sea útil al momento de realizar la evaluación anual.

La retroalimentación que realizará el Director General a los avances alcanzados por el Gerente Público deberá tener en cuenta lo siguiente:

Frente a resultados: Cuál ha sido el avance, qué hace falta para llegar a la meta, re direccionar acciones, acudir a datos y hechos concretos.

En relación con el desarrollo de las competencias: Avances, reconocimientos y oportunidades de mejora.

Para llevar a cabo el ejercicio de seguimiento y retroalimentación en el Anexo 1: Concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales, están incluidos los campos cuyo alcance es el siguiente:

Porcentaje de cumplimiento programado al primer semestre: Se registrará el porcentaje programado de cumplimiento de cada compromiso gerencial para este periodo.

Porcentaje de cumplimiento de indicador primer semestre: Se verificará 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. Este deberá expresarse en términos porcentuales reflejando lo ejecutado frente a lo programado durante este periodo.

Observaciones del avance y Oportunidades de mejora: Se registrarán 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 registrará el porcentaje programado de cumplimiento de cada compromiso gerencial durante este periodo.

Porcentaje de cumplimiento de indicador segundo semestre: Se verificará el avance de los compromisos e indicadores definidos en la etapa de concertación y se registrará 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.

ARTÍCULO 8º. EVALUACIÓN. El Acuerdo de Gestión deberá ser evaluado por el Director General a más tardar el 15 de febrero, después de finalizar la vigencia, de acuerdo con el grado de cumplimiento de los resultados alcanzados por el Gerente Público, con base en los indicadores determinados.

El Director General será el encargado de evaluar el cumplimiento de las metas, y de identificar los aspectos que debe mejorar el Gerente Público y de retroalimentar su labor.

Adicionalmente, en esta evaluación, respecto de la valoración de las competencias plasmadas en el Anexo 2 de la presente Resolución, intervendrán los pares y los subalternos del Gerente

"Por la cual se adopta la metodología para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del Instituto Nacional de Metrología - INM"

Público. Se entiende como par un Gerente Público que interactúa de manera directa con la actividad misional del área del gerente evaluado. Este par será identificado y seleccionado por el Director General con el acompañamiento del Secretario General y el Coordinador del Grupo de Gestión de Talento Humano.

Se entenderá por subalternos aquellos Servidores Públicos de las plantas permanente y temporal a cargo del Gerente Público evaluado.

Los resultados de este proceso serán insumo para identificar necesidades de capacitación y formación en las competencias comportamentales del nivel directivo, referidas en el artículo 2.2.4.8 del Decreto 1083 de 2015.

Un aspecto importante a tener en cuenta al momento de la evaluación será comparar la coherencia de los resultados del Gerente Público con los de la evaluación institucional, evaluación del desempeño de los servidores públicos a cargo y los informes de auditorías.

El cien por ciento (100%) del total de la evaluación del Acuerdo de Gestión se distribuirá de la siguiente manera: ochenta por ciento (80%) que corresponderá a los compromisos gerenciales, el cual tendrá seguimientos semestrales y al final de la vigencia, la sumatoria arrojará el resultado para la evaluación. El veinte por ciento (20%) restante corresponderá a la valoración de las competencias comunes y directivas, la cual se realizará una vez al final de cada vigencia.

De este veinte por ciento (20%), el sesenta por ciento (60%) corresponderá a la valoración de las competencias por parte del Director General; el veinte por ciento (20%) de un par y el veinte por ciento (20%) restante será el resultado del promedio de la valoración de los subalternos. Si el Gerente Público no cuenta con un par, el porcentaje se distribuirá en partes iguales entre la valoración del Director General y la de los subalternos.

De la sumatoria de los dos resultados (compromisos gerenciales y valoración de las competencias comunes y directivas), se obtendrá una calificación enmarcada dentro de los siguientes rangos:

- a) Desempeño sobresaliente: de 101% a 105%
- b) Desempeño satisfactorio: de 90% a 100%
- c) Desempeño suficiente: del 76% al 89%

Para los Gerentes Públicos que concerten el cinco por ciento (5%) adicional en su gestión, el Director General determinará en el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos de cada vigencia, los incentivos a los que podrá acceder.

En cualquier caso, este factor adicional no hará parte del cálculo para el reconocimiento de la prima técnica por evaluación del desempeño.

Se establecerá un plan de mejoramiento cuando el Gerente Público obtenga una calificación en la evaluación de su gestión igual o inferior al setenta y cinco por ciento (75%).

Si el Gerente Público obtiene una calificación igual o inferior al cincuenta por ciento (50%), será potestad del Director General su permanencia, sin perjuicio de la discrecionalidad con la que cuenta el superior jerárquico de retirarlo.

Para la elaboración del plan de mejoramiento, el superior jerárquico retomará la evaluación final del Gerente Público e identificará las áreas de mejora en términos de habilidades y comportamientos, lo cual facilitará la consecución de los objetivos. Se definirán los tres comportamientos principales que deberán manifestarse a través de las evidencias requeridas, lo cual contribuirá a determinar las acciones de mejora a desarrollar por el evaluado por un periodo no superior a seis (6) meses, en el cual el Director General valorará el mejoramiento del Gerente Público y le dará la retroalimentación correspondiente.

"Por la cual se adopta la metodología para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del Instituto Nacional de Metrología - INM"

Para llevar a cabo el ejercicio de evaluación se dispone del Anexo 1: Concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales (que corresponde al 80% de la evaluación), cuyo alcance es el siguiente:

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.

Valoración de las competencias: Hará parte de la fase de evaluación y en esta etapa el Gerente Público será valorado de acuerdo con las competencias comunes y directivas requeridas para el desempeño de su rol gerencial, conforme con lo establecido en los artículos 2.2.4.7 y 2.2.4.8 del Decreto 1083 de 2015.

Con esto se buscará, promover y mejorar las competencias individuales y grupales orientando los esfuerzos de los Gerentes Públicos hacia los objetivos y metas de la entidad.

Para la valoración de las competencias se encuentra el Anexo 2: Evaluación de las competencias (esto corresponde al 20% de la evaluación), 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 con 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. Estos puntajes serán fijos y dados en números enteros.

Competencias y conductas asociadas: Son las establecidas en el artículo 2.2.4.2 del Decreto 1083 de 2015.

Valoración anterior: Se registrará la información de la última valoración disponible, resultado de la valoración de competencias de la vigencia anterior. En caso de no contar con información se deja en blanco la casilla en mención. Esta permitirá tener una referencia del desarrollo de las competencias del Gerente Público.

"Por la cual se adopta la metodología para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del Instituto Nacional de Metrología - INM"

Valoración actual: Este resultado se obtendrá 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 Director General visualizará la totalidad de la valoración integral de competencias e identificará y registrará las fortalezas y oportunidades de mejora del Gerente Público que acompañarán su gestión. ✓

Valoración final: Es el resultado final de la valoración realizada por el Director General, el par y sus subalternos de las competencias comunes y directivas. ✓

Consolidado de la evaluación del Acuerdo de Gestión: En el Anexo 3 se consolidarán los resultados obtenidos en los Anexos 1 y 2 de la presente resolución, e incluirá tanto la calificación del 80% que corresponde a los compromisos gerenciales, como el 20% que corresponde a la valoración de las competencias comunes y gerenciales. ✓

CAPÍTULO III

ADOPCIÓN DE FORMATOS

ARTÍCULO 9°. ADOPCIÓN DE FORMATOS. Adóptense los formatos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública como Acuerdo de Gestión para para la concertación, formalización, seguimiento, retroalimentación y evaluación de los Gerentes Públicos de del Instituto Nacional de Metrología, los cuales son parte integral de la presente Resolución.

ARTÍCULO 10°. VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición. ✓

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D. C., a los

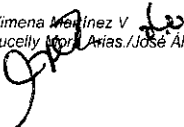
21 FEB 2017

EI DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE METROLOGÍA



RAFAEL JOSÉ GIL ANGARITA

Proyectó: Ximena Martínez V.
Revisó: Lucelly Torres Arias / José Álvaro Bermudez.



ANEXO 7. CONSERVACIÓN DEL BIEN PÙBLICO. RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES CORRECTIVAS DE LOS SERVIDORES																
N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin (d/m/a)	Actividades	Peso ponderado	Avance					Evidencias				
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de indicador 1er Semestre	Observaciones del avance y oportunidades de mejora	% cumplimiento programado a 2° semestre	% cumplimiento de indicador 2° Semestre	% Cumplimiento año	Resultado	Descripción	Ubicación	
1												0%	0%			
2												0%	0%			
3												0%	0%			
4												0%	0%			
5												0%	0%			
Total						0%						0%	0%			

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

FECHA _____
 YADICA _____

 Firma del Supervisor encargado

 Firma del Gerente Publico

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 de mentoring. Puede mejorar.	1

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

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

valoración final		0,0	0%
------------------	--	-----	----

FECHA	
VIGENCIA	

Firma del Gerente Público	Firma Superior Jerárquico
---------------------------	---------------------------

Anexo 3: Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: _____
 Área en la que se desempeña: _____
 Fecha: _____

ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE	0%	0%
PONDERADO	80%	0%
CONCERTACION	5%	0%
VALORACION DE COMPETENCIAS	0.0	0%
PONDERADO	20%	0%
NOTA FINAL		0%

CUMPLIMIENTO FINAL 0%

Firma del Supervisor Jerárquico

Firma del Gerente Público.

FECHA: _____
 VIGENCIA: _____

