

ACUERDO DE GESTIÓN

Fecha de Actualización:

ACUERDO DE GESTIÓN DE FRANCISCO CAMARGO SALAS

Entidad: DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Fecha concertación: 31 de enero del 2016

En la ciudad de Bogotá, D.C. el 31 de enero de 2016 se reúnen LILIANA CABALLERO DURAN, titular del cargo DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, en adelante superior jerárquico, y FRANCISCO CAMARGO SALAS, titular del cargo DIRECTOR DE EMPLEO PÚBLICO, 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 gerente público respecto al logro de resultados y 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, durante el lapso de vigencia del presente ACUERDO, alcanzará 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.

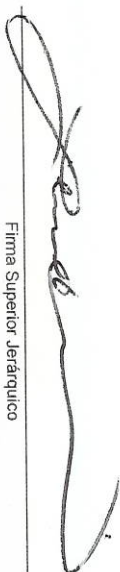
QUINTA: El presente ACUERDO será objeto de una evaluación al finalizar la vigencia y de seguimiento permanente, para lo cual se utilizará el Formato de Evaluación que hace parte constitutiva de este ACUERDO. Dicha evaluación y seguimiento se realizarán sobre la base de evidencias e indicadores de calidad,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

SEXTA: Medios de Verificación. Para la evaluación y el seguimiento del presente ACUERDO se utilizarán como medios de verificación, entre otros, el Plan de Acción Anual de la entidad con sus respectivos informes cualitativos y estadísticos; los informes de evaluación de los mismos, elaborados durante la vigencia por las oficinas de planeación y de control interno; el Portafolio de Evidencias.

SÉPTIMA: Las partes suscriben el presente ACUERDO DE GESTIÓN por un periodo de 12 meses, desde el 01 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2016

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



Firma Gerente Público

- Objetivos Institucionales
- Gestión pública moderna, eficiente y transparente al servicio de los ciudadanos.
- Enaltecer al servidor público y su labor.
- Función pública técnica e innovadora.

CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS
EVALUACIÓN DE COMPROMISOS

No.	Compromisos Institucionales	Resultados Esperados	Fecha Límite	Evidencias Requeridas	PESO	% de Cumplimiento	Valoración (Peso x logro/100)
1	Plan Estratégico de Empleo Público formulado	Lineamientos de política de empleo público y de gestión de recursos humanos formulado	30/07/2016	Documento de lineamientos de política de empleo público y de gestión de recursos humanos elaborado	15	100	15
2	Reformas legales presentadas al Gobierno Nacional	-Plan Estratégico de Empleo Público formulado -Programas estratégicos de empleo público implementados -Reformas legales y ajustes normativos presentados al Gobierno Nacional Fase I -Coordinación interinstitucional para la administración del empleo público en Colombia	30/11/2016	-3 eventos de socialización -Alternativas para el ingreso al empleo público y en el escenario de postconflicto -Fase IV del proyecto de competencias laborales (pilotaje en sector Función Pública) y propuesta de su integración al modelo de empleo público desarrollada -Un nuevo modelo de gerencia pública diseñado -Documento con diferencias encontradas entre los Sistemas propios de Evaluación del Desempeño para las entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y el Tipo establecido por la CNSC en el Acuerdo 565 de 2016 -Estudio de escenarios que promuevan la movilidad salarial horizontal y vertical, así como la movilidad sectorial e intergubernamental -Una propuesta de estrategia para consolidar un sistema de formación y capacitación para servidores públicos en el escenario de postconflicto elaborada -Programa de prácticas laborales para el ingreso de los jóvenes al sector público diseñado y elaborado -Programa de capacitación dirigidos a gerentes públicos, equipos transversales y de gobierno implementado -Estrategia de acompañamiento de bienestar e incentivos que incluye horarios flexibles, calidad de vida laboral, cultura organizacional en las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional, desarrollada e implementada -Propuesta de reforma de la Ley 909 de 2004 -Propuesta de reforma del Decreto - Ley 1567 de 1998 (Capacitación e Incentivos), elaborada -Acompañamiento de Función Pública para la aprobación de la Ley de Empleo Juvenil e inicio de prácticas laborales -Roles y competencias y propuesta de mejora para la articulación de las instituciones involucradas en el empleo público, analizados -100% de las acciones con las diferentes entidades que administran el empleo público en Colombia, coordinadas	15	90	13.5
3	Día Nacional del Servidor Público, Juegos FP.	-Coordinar y realizar el Día Nacional del Servidor Público. -Programar, convocar y ejecutar los Juegos de la Función Pública -Realizar y ejecutar la premiación de la convocatoria "Los Servidores Públicos Tienen Talento"	30/11/2016	-Día Nacional del Servidor Público, realizado -100% de las actividades relacionadas con los Juegos de la Función Pública, ejecutadas -Convocatoria Los Servidores Públicos Tienen Talento, realizada	5	100	5
4	Coordinar el otorgamiento de las 1154 becas para servidores públicos (CETEX y ESAP) y Bilingüismo	-Coordinar el otorgamiento de las 1154 becas para servidores públicos (CETEX y ESAP) -Implementar fase 2016 de la estrategia del programa de Bilingüismo	30/11/2016	-1154 becas para los servidores públicos, otorgadas -3.000 servidores públicos inscritos en el programa de Bilingüismo	8	100	8
5	Ley de cuotas, plan anual de vacantes, desarrollos Diseño SIGEP 2	-Gestionar y actualizar la información de empleo público -Analizar, diseñar, desarrollar, realizar pruebas e implementar nuevas vacantes, desarrollos en el SIGEP -Elaborar Informe de Ley de Cuotas -Elaborar Informe del Plan Anual de Vacantes	31/12/2016	-100% de vinculación de la información de las entidades de la rama ejecutiva orden nacional y 150 entidades territoriales -100% de las nuevas funcionalidades en el SIGEP, implementadas -Un Informe de Ley de Cuotas presentado -Un Informe del Plan Anual de Vacantes presentado	11	100	11



6	Gestionar la Información de la Fase I del Banco de Gerentes; Analizar, diseñar funcionalmente e implementar Fase II del Banco de Gerentes Públicos; y, Concursos metrocra	-Gestionar la Información de la Fase I del Banco de Gerentes Públicos -Analizar, diseñar funcionalmente e implementar Fase II del Banco de Gerentes Públicos	30/11/2016	-Implementación del 100% de la Fase II del Banco de Gerentes Públicos	9	95	8,55
7	Implementar la figura de acuerdo marco de precios u otra estrategia que se defina en coordinación con la CNSC, Colombia Compra Eficiente, ICFES y Presidencia de la República	-Plan de acción interinstitucional para la aprobación de empleos a través del Acuerdo Marco de Precios u otra estrategia que se defina.	20/11/2016	-Un plan de acción implementado	8	95	7,6
8	Dar continuidad a la estrategia de Teletabajo en las entidades del orden nacional y territorial coordinada por Mintic y Mintrabajo	-Dar continuidad a la estrategia de Teletabajo en las entidades del orden nacional y territorial coordinada por Mintic y Mintrabajo	20/11/2016	100 entidades del orden nacional y/o territorial implementando Teletabajo	8	100	8
9	Monitorear el cumplimiento de los acuerdos de la negociación colectiva en materia de empleo público	-Monitorear el cumplimiento de los acuerdos de la negociación colectiva en materia de empleo público	20/11/2016	Cumplimiento del 100% de los 3 acuerdos de la negociación colectiva en materia de empleo público	10	100	10
TOTAL PESO COMPROMISOS INSTITUCIONALES					89		86,65
(puntaje obtenido X 89 /100) PUNTAJE TOTAL DE LOS COMPROMISOS INSTITUCIONALES							97,35

ACUERDO DE GESTIÓN

Compromisos Contingentes o Adicionales	Resultados Esperados	Fecha Límite	Evaluación cualitativa		
			Muy Satisfactoria	Satisfactoria	Insatisfactoria
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.	Por demanda		X	
Desarrollar funciones delegadas y encargos concretos	Llevar a cabo un desempeño efectivo de la delegación o del encargo que revierta en una mejora organizativa.	Por demanda		X	
Desarrollar, en sustitución del Superior Jerárquico, tareas representativas de la entidad	Materializar la representación de forma adecuada y oportuna para los intereses de la entidad.	Por demanda		X	
Afrontar cambios organizativos o reformas contingentes de la entidad	Responder efectiva y coherentemente frente a situaciones derivadas de los procesos de cambio	Por demanda		X	
Resolver y gestionar anomalías que se produzcan en el funcionamiento ordinario de la entidad.	Resolver diligentemente las situaciones problemáticas producidas en la entidad	Por demanda		X	

SEGUIMIENTOS

PRIMER SEGUIMIENTO

FECHA: 31 de julio de 2016

Se revisó el avance en el cumplimiento de las metas de acuerdo con el SGI y se valoraron los logros obtenidos.

SEGUNDO SEGUIMIENTO

FECHA:

N ... SEGUIMIENTO

FECHA



		COMPROMISOS DE MEJORA GERENCIAL			
		INDICADORES (Síntesis de Conductas Asociadas)	EVALUACIÓN DE COMPROMISOS		
ÁMBITOS DE COMPROMISO			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.	Constituir y mantener grupos de trabajo cohesionados y motivados que permitan alcanzar los objetivos generando un clima positivo y fomentando la participación.			
PLANEACION	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, traducidos en planes prácticos y factibles.			
TOMA DE DECISIONES	Elegir entre una o varias alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprendiéndose 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 DE 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 Ejercer responsablemente las funciones derivadas de la evaluación del desempeño de los empleados públicos con el fin de mejorar el rendimiento de la entidad Desarrollar las competencias de su equipo humano mediante la identificación de las necesidades de capacitación y formación, comprendiéndose 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.			
OBSERVACIONES:					

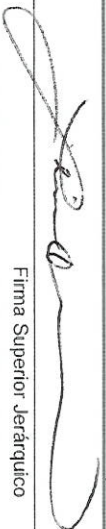


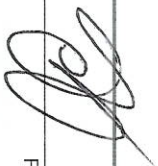
PORTAFOLIO DE EVIDENCIAS COMPROMISOS INSTITUCIONALES

No.	EVIDENCIAS CONCERTADAS	APORTADA		FECHA DE INCLUSIÓN EN EL PORTAFOLIO	COMENTARIOS
		SI	NO		
1	<p>Documento de lineamientos de política de empleo público y de gestión de recursos humanos elaborado</p> <p>-3 eventos de socialización</p> <p>-Alternativas para el ingreso al empleo público y en el escenario de postconflicto</p> <p>-Fase IV del proyecto de competencias laborales (pilotó en sector Función Pública) y propuesta de su integración al modelo de empleo público desarrollada</p> <p>-Un nuevo modelo de gerencia pública diseñado</p> <p>- Documento con diferencias encontradas entre los Sistemas propios de Evaluación del Desempeño para las entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y el Tipo establecido por la CNSC en el Acuerdo 565 de 2016</p> <p>-Estudio de escenarios que promuevan la movilidad salarial horizontal y vertical, así como la movilidad sectorial e intergubernamental</p> <p>-Una propuesta de estrategia para consolidar un sistema de formación y capacitación para servidores públicos en el escenario de postconflicto elaborada</p> <p>-Programa de prácticas laborales para el ingreso de los jóvenes al sector público diseñado y elaborado</p> <p>-Programa de capacitación dirigidos a gerentes públicos, equipos transversales y de gobierno implementado</p> <p>-Estrategia de acompañamiento de bienestar e incentivos que incluye horarios flexibles, calidad de vida laboral, cultura organizacional en las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional, desarrollada e implementada</p> <p>- Propuesta de reforma de la Ley 909 de 2004</p> <p>-Propuesta de reforma del Decreto - Ley 1567 de 1998 (Capacitación e Incentivos), elaborada</p> <p>-Acompañamiento de Función Pública para la aprobación de la Ley de Empleo Juvenil</p> <p>- Roles y competencias y propuesta de mejora para la articulación de las instituciones involucradas en el empleo público, analizados</p> <p>-100% de las acciones con las diferentes entidades que administran el empleo público en Colombia, coordinadas</p>	x		PERMANENTE	<p>- Elaboración del documento de lineamientos de política de empleo público y gestión de recursos humanos.</p> <p>- Socialización y validación de la propuesta de documento de lineamientos de política con grupos de coordinación y áreas del Departamento, así como jefes de talento humano de las entidades del orden nacional y territorial.</p> <p>- Envío del documento de lineamientos de política al Departamento Nacional de Planeación - DNP, organismo encargado de su análisis.</p>
2	<p>-Programa de capacitación dirigidos a gerentes públicos, equipos transversales y de gobierno implementado</p> <p>-Estrategia de acompañamiento de bienestar e incentivos que incluye horarios flexibles, calidad de vida laboral, cultura organizacional en las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional, desarrollada e implementada</p> <p>- Propuesta de reforma de la Ley 909 de 2004</p> <p>-Propuesta de reforma del Decreto - Ley 1567 de 1998 (Capacitación e Incentivos), elaborada</p> <p>-Acompañamiento de Función Pública para la aprobación de la Ley de Empleo Juvenil</p> <p>- Roles y competencias y propuesta de mejora para la articulación de las instituciones involucradas en el empleo público, analizados</p> <p>-100% de las acciones con las diferentes entidades que administran el empleo público en Colombia, coordinadas</p>	x		PERMANENTE	<p>En este momento contamos con once (11) normas de competencia laboral de las áreas transversales claves de la Administración Pública (Compra Pública, Control Interno, Defensa Jurídica, Gestión Financiera, Planeación, Gestión del Talento Humano, Servicio al Ciudadano, Gestión Tecnológica, Comunicaciones Estratégicas, Gestión Administrativa y Gestión Documental).</p> <p>Se cuenta con documento del piloto de competencias y documentos finales del proyecto. Se cuenta con un documento del nuevo modelo de gerencia pública en Colombia, que incluye las etapas de ingreso, desarrollo y retiro del gerente público. Así mismo, se cuenta con la nueva "Guía metodológica para gestión del rendimiento de los gerentes públicos - Acuerdos de Gestor".</p> <p>Se cuenta con un documento que contiene la revisión de las características y elementos de los ocho (8) sistemas propios de evaluación de desempeño de la rama ejecutiva de la Orden Nacional aprobadas por la CNSC.</p> <p>Se cuenta con un documento del Plan Nacional de Formación y Capacitación.</p> <p>Se realizaron aportes para la Ley 1780 de 2016 "POR MEDIO DE LA CUAL SE PROMUEVE EL EMPLEO Y EL EMPENDIMIENTO JUVENIL, SE GENERAN MEDIDAS PARA SUPERAR BARRERAS DE ACCESO AL MERCADO DE TRABAJO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES".</p> <p>Así mismo se cuenta con un documento que contiene el ABC del programa Estado Joven Prácticas Laborales en el sector público.</p> <p>Se cuenta con informe del estado actual del programa piloto de Estado Joven.</p> <p>Se cuenta con una propuesta de articulado de la reforma de la Ley 909 de 2004 y de la modificación del Decreto 1083 de 2015.</p>
3	<p>-Día Nacional del Servidor Público, realizado</p> <p>-100% de las actividades relacionadas con los Juegos de la Función Pública, ejecutadas</p> <p>-Convocatoria Los Servidores Públicos Tienen Talento, realizada</p>	x		PERMANENTE	<p>El 27 de junio de 2016 se llevo a cabo con éxito la celebración del Día Nacional del Servidor Público con la presencia del señor Presidente de la República en el Teatro México, en el cual se le hizo un reconocimiento especial a los jóvenes.</p> <p>El 18 de abril de 2016 se realizó con éxito la premiación de los servidores públicos tienen talento con la presencia de la Ministra de Cultura y la Directora de Función Pública. El 17 de noviembre de 2016 en coordinación con Mincultura se publicó la convocatoria los servidores públicos tienen talento para bailar, la cual estuvo abierta hasta el 17 de enero de 2017.</p> <p>El 1 de septiembre de 2016, se realizó la inauguración de los Juegos Deportivos de Integración de la Función Pública en el Salón Presidente del IDRD, con participación de (84) entidades y (4358) participantes y el día 14 de diciembre se llevo a cabo la premiación en el Centro de Alto Rendimiento.</p>

4	-1154 becas para los servidores públicos, otorgadas -3.000 servidores públicos inscritos en el programa de Bilingüismo	x	PERMANENTE	En el primer semestre se abrió convocatoria con la ESAP para el otorgamiento de 346 becas en nación y territorio, estas becas hacen parte de las 1150 que se consiguieron con la Escuela que van hasta el 2018. En el segundo semestre se abrió convocatoria de 579 becas (que incluye las que no fueron otorgadas en el primer semestre). Se cuenta con el documento de ambas convocatorias y sus anexos, así como el listado de los preinscritos que se postularon. En cuanto al ICETEX se otorgó una beca para estudiar una maestría con la Universidad Internacional de la Rioja en España. Se cuenta con el documento de la convocatoria. El 13 de julio de 2016 se abrió convocatoria de tres (3) becas para maestría en gestión pública en Corea del Sur, la cual se cerró en el mes de septiembre. Se cuenta con el documento de la convocatoria. 3.635 servidores públicos se encuentran inscritos en el programa "Bilingüismo en la Administración Pública" liderado por la Función Pública y el Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA. Se cuenta con un informe de becas de la vigencia 2016 que consolida las actividades adelantadas en este tema.
5	-100% de vinculación de la información de las entidades de la rama ejecutiva orden nacional y 150 entidades territoriales -100% de las nuevas funcionalidades en el SIGEP, implementadas -Un informe de Ley de Cuotas presentado -Un informe del Plan Anual de Vacantes presentado	x	PERMANENTE	Matriz de seguimiento IPV Rama Ejecutiva Orden Nacional y territorial. Se cuenta con el Informe de Plan Anual de Vacantes el cual fue presentado a la Comisión Nacional del Servicio Civil. Se cuenta con el informe de Ley de Cuotas el cual fue presentado a la Procuraduría General de la Nación y al Congreso de la República.
6	-Implementación del 100% de la Fase II del Banco de Gerentes Públicos	x	PERMANENTE	Se cuenta con más de 12.000 hojas de vida de actuales y potenciales gerentes públicos de los niveles directivo, asesor y contratistas. Se llevaron a cabo actividades de revisión de las nuevas variables y elaboración del plan de trabajo para el Banco de gerentes públicos, en la Fase II. Se realizaron avances en la herramienta tecnológica. Se cuenta con un Prototipo definido con las nuevas variables de los gerentes públicos y el documento soporte de control de cambios y con el Manual de usuario actualizado en la versión 5. Se implementó el nuevo diseño del Banco y se cuenta con el menú con cuatro iconos: inicio (descripción y del objetivo general), ABC del banco (paso a paso de uso), búsqueda por perfil y reportes. Actualización de la versión 1.2.7.
7	Un plan de acción implementado	x	PERMANENTE	Se cuenta con documento con la estrategia donde se propone un nuevo plan de acción con reducción de costos y tiempos para provisión de empleos de carrera administrativa.
8	100 entidades del orden nacional y/o territorial implementando Teletrabajo	x	PERMANENTE	117 entidades del orden nacional y territorial firmantes del pacto por el teletrabajo.
9	Cumplimiento del 100% de los 3 acuerdos de la negociación colectiva en materia de empleo público	x	PERMANENTE	Se cuenta con la matriz, a través de la cual se realiza el seguimiento a dichos acuerdos.

OBSERVACIONES GENERALES


Firma Superior Jerárquico


Firma Gerente Público

Fecha evaluación: 31 de enero de 2017