



DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

ACUERDO DE GESTIÓN

Fecha de Actualización:

ACUERDO DE GESTIÓN DE FRANCISCO CAMARGO SALAS

Entidad: DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Fecha concertación: 02 de Marzo del 2015

En la ciudad de Bogotá, D.C. el 02 de Marzo de 2015 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, se compromete, durante el lapso de vigencia del presente ACUERDO, a alcanzar 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 2015 hasta el 31 de diciembre de 2015

Firma Superior Jerárquico

Firma Gerente Público

- Objetivos**
- Consolidar la Gerencia Pública como eje del desarrollo institucional de la administración pública
 - Promover la cultura de mejoramiento sostenible y la innovación en las instituciones públicas en busca de mejores prácticas de gestión
 - Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio y la confianza ciudadana
 - Implementar el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones - TIC -s- para la gestión de las políticas públicas a cargo del Departamento
 - Establecer y aplicar directrices para desarrollar organizaciones acordes a las necesidades de los clientes y partes interesadas y las exigencias del buen servicio.

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, estrategia de movilidad y documento CONPES de política pública de Empleo Público.	Un documento de análisis del Modelo de Empleo Público en Colombia y cada uno de sus componentes, elaborado. Un documento denominado Plan Estratégico de Empleo Público 2015 – 2025, elaborado. Un Documento Compes de Política Pública de Empleo Público tramitado.	30/04/2015-15/12/2015	Análisis del modelo de Empleo Público en Colombia y de de sus componentes. Una política de Empleo Público revisada y actualizada. Matriz comparativa en Empleo Público de línea base y prospectiva 2018 y 2025. Propuesta de documento Compes con los lineamientos de la política de Empleo Público y el plan estratégico 2015 - 2025. Un documento denominado Plan Estratégico de Empleo Público 2015 – 2025 elaborado.	25	0	0
2	Gestión estratégica del Talento Humano.	Un acuerdo marco de precios establecido para adelantar los procesos de selección para provisión de cargos públicos, operando, informe sobre vacantes definitivas y contratos de prestación de servicios. Un documento con la propuesta de actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación, en coordinación con la ESAP. Un Documento de resultados del piloto de evaluación de desempeño desarrollado en conjunto con la OCDE y sector transporte que incluya lineamientos para la formulación de Planes de Bienestar e Incentivos actualizados. Un documento diagnóstico nacional y territorial del régimen salarial de empleados públicos, bajo la coordinación de la DDO. Documento con lineamientos de política en el área de calidad de vida laboral para los servidores públicos de las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional.	30/04/2015-31/12/2015	Informe sobre vacantes definitivas y contratos de prestación de servicios en el orden nacional y territorial. Documento con la caracterización del Empleo Público en Colombia. Propuestas con alternativas para optimizar los procesos de selección en coordinación con la CNSC, ICFES y Colombia Compra Eficiente. Documento del Plan Nacional de Formación y Capacitación. Documento con lineamientos de política en el área de calidad de vida laboral para los servidores públicos de las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional. Propuesta de ajuste al sistema de evaluación de desempeño. Propuesta de movilidad salarial horizontal y vertical.	25	0	0
3	Modernización del Sistema de Gerencia Pública y de la Meritocracia en Colombia	Definir las competencias laborales para para el ingreso y la evaluación de los Gerentes Públicos Un documento que contenga las mejores prácticas en gerencia pública Un proyecto de decreto reglamentario de la Gerencia Pública. Análisis del estado del arte de la meritocracia en Colombia Validar la propuesta de Instrumento de Acuerdos de Gestión Un taller con Gerentes Públicos para tratar los retos de la Gerencia Pública actual Elaborar propuesta de incentivos y capacitación para gerentes públicos Fase uno de la estrategia de gerencia pública implementada.	29/05/2015-30/10/2015	Documento de prácticas exitosas en otros países en materia de Gerencia Pública. Resultados del taller para Gerentes Públicos. Proyecto de decreto reglamentario de la Gerencia Pública formulado. Estrategia para la implementación de un sistema de gerencia pública moderno e integral.	12.5	0	0

4	<p>Normas de competencia laboral de los mapas funcionales de las áreas transversales estandarizadas y una estrategia en materia de competencias del Sector Público.</p>	<p>Un diagnóstico que contenga la ruta crítica y arreglo institucional del proceso de estandarización, normalización, acreditación y certificación de competencias laborales para el sector público. Un documento con el diseño institucional del proceso de estandarización, normalización, acreditación y certificación de competencias Laborales Marco Nacional de Cualificaciones para el Sector Público Coombiano. Un proyecto de decreto para la actualización de las competencias laborales de los servidores públicos. Siete mapas funcionales de las áreas transversales, con prioridad el de control interno por sugerencia OCDE.</p>	<p>30/07/2015-15/12/2015</p>	<p>Diagnóstico con la ruta crítica y arreglo institucional del proceso de estandarización, normalización, acreditación y certificación de competencias laborales para el sector público. Proyecto de decreto para la actualización de las competencias laborales. Mapas funcionales de las áreas transversales actualizados. Documento con la revisión Bibliográfica de las experiencias de otros países relacionadas con el MNC Equipo Técnico.</p>	<p>12,5</p>	<p>0</p>	
5	<p>Consolidación de la Política Democrática de la Administración Pública en Colombia</p>	<p>70 % de entidades del orden nacional cumpliendo la estrategia de rendición de cuentas de acuerdo a la metodología liderada por el Departamento Administrativo de la Función Pública.</p>	<p>Primer Trimestre IV</p>	<p>Chats temáticos y mensajes masivos para divulgar la planeación y evaluación de la estrategia de rendición de cuentas. Resultados de las mesas de trabajo y del Día Nacional de la Rendición de Cuentas. Correos, chats y comunicados con orientaciones para la rendición de cuentas sobre metas para la construcción de paz dirigido a las entidades nacionales. Reporte de talleres de formación de multiplicadores control social regionales realizados.</p>	<p>12,5</p>	<p>0</p>	
6	<p>Gestión para la implementación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP</p>	<p>272 entidades públicas del Orden Nacional (incluye todas las Ramas y otros organismos) con toda la información cargada y actualizada en el SIGEP, hasta el módulo de vinculación. plan de divulgación y promoción del SIGEP en coordinación con el área de comunicaciones. Un plan de mejoras tecnológicas y funcionales del SIGEP en coordinación con el área de Sistemas del Departamento. 300 entidades del Orden Territorial con toda la información cargada y actualizada en el SIGEP, hasta el módulo de vinculación. Un documento de diagnóstico sobre alcance y pertinencia de los módulos del SIGEP. Convenios y/o alianzas interinstitucionales con dos organismos de control y cuatro instituciones estratégicas. Establecer un acuerdo de servicio al usuario. Un proyecto de decreto de servidores públicos responsables.</p>	<p>30/04/2015-15/12/2015</p>	<p>Vinculación de 272 entidades del orden nacional hasta el módulo de vinculación. Capacitación y asesoría en el SIGEP para 300 entidades del orden territorial. Plan de divulgación y promoción del SIGEP (En coordinación con el grupo de comunicaciones). Plan de mejoras tecnológicas y funcionales del SIGEP en coordinación con el área de Sistemas del Departamento.</p>	<p>12,5</p>	<p>0</p>	
<p>TOTAL PESO COMPROMISOS INSTITUCIONALES</p>		<p>100</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	
<p>(puntaje obtenido X 89 /100)</p>		<p>PUNTAJE TOTAL DE LOS COMPROMISOS INSTITUCIONALES</p>					<p>0</p>

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			
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			
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			
Afrontar cambios organizativos o reformas contingentes de la entidad	Responder efectiva y coherentemente frente a situaciones derivadas de los procesos de cambio	Por demanda			
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			
SEGUIMIENTOS					
PRIMER SEGUIMIENTO		FECHA _____			
SEGUNDO SEGUIMIENTO		FECHA _____			
N ... SEGUIMIENTO		FECHA _____			

COMPROMISOS DE MEJORA GERENCIAL

AMBITOS DE COMPROMISO	INDICADORES (Síntesis de Conductas Asociadas)	EVALUACIÓN DE COMPROMISOS		
		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.			
PLANEACION	Definir eficazmente las metas y profundas institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas. Elegir entre una o varias alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión.			
TOMA DE DECISIONES	Capacidad para escoger, en entornos complejos, la opción más conveniente para resolver situaciones concretas, asumiendo las consecuencias.			
DIRECCION Y DESARROLLO DE PERSONAL	Establecer objetivos claros y concisos estructurados y coherentes con las metas organizacionales, traduciéndolos en planes prácticos y viables. Gestorar 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, comprometiéndose en acciones concretas para satisfacerlas			
CONOCIMIENTO DEL ENTORNO	En el ejercicio gerencial toma en cuenta y demuestra un conocimiento del entorno y del contexto institucional en el que desempeña su actividad gerencial. Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional.			

OBSERVACIONES:

--

PORTAFOLIO DE EVIDENCIAS COMPROMISOS INSTITUCIONALES

No.	EVIDENCIAS CONCERTADAS	APORTADA		FECHA DE INCLUSION EN EL PORTAFOLIO	COMENTARIOS
		SI	NO		
1	Análisis del modelo de Empleo Público en Colombia y de sus componentes. Matriz comparativa en Empleo Público de línea base y prospectiva 2018 y 2025. Propuesta de documento Conpes con los lineamientos de la política de Empleo Público y el plan estratégico 2015 - 2025. Informe sobre vacantes definitivas y contratos de prestación de servicios, en el orden nacional y territorial.				
2	Documento con la caracterización del Empleo Público en Colombia, propuestas con alternativas para optimizar los procesos de selección en coordinación con la CNSC, ICFES y Colombia Compra Eficiente. Documento del Plan Nacional de Formación y Capacitación. Documento con lineamientos de política en el área de calidad de vida laboral para los servidores públicos de las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional. Propuesta de ajuste al sistema de evaluación de desempeño. Propuesta de movilidad salarial, horizontal y vertical.				
3	Documento de prácticas exitosas en otros países en materia de Gerencia Pública. Resultados del taller para Gerentes Públicos. Proyecto de decreto reglamentario de la Gerencia Pública. Estrategia para la implementación de un sistema de gerencia pública moderno e integral.				
4	Diagnóstico con la ruta crítica y arreglo institucional del proceso de estandarización, normalización, acreditación y certificación de competencias laborales para el sector público. Proyecto de decreto para la actualización de las competencias laborales. Mapas funcionales de las áreas transversales actualizados. Documento con la revisión Bibliográfica de las experiencias de otros países relacionadas con el MNC Equipo Técnico.				
5	Chats temáticos y mensajes masivos para divulgar la planeación y evaluación de la estrategia de rendición de cuentas. Resultados de las mesas de trabajo y del Día Nacional de la Rendición de Cuentas. Correos, chats y comunicados con orientaciones para la rendición de cuentas sobre métricas para la construcción de paz dirigido a las a las entidades nacionales. Reporte de talleres de formación de multiplicadores control social regionales realizados.				
6	Vinculación de 272 entidades del orden nacional hasta el módulo de vinculación. Capacitación y asesoría en el SIGEP para 300 entidades del orden territorial. Plan de divulgación y promoción del SIGEP (En coordinación con el grupo de comunicaciones). Plan de mejoras tecnológicas y funcionales del SIGEP en coordinación con el área de Sistemas del Departamento.				