**ACUERDO DE GESTIÓN ENTRE EL DIRECTOR DEL IMTTRASOL Y EL GERENTE PÚBLICO JEFE DE LA OFICINA DE TALENTO HUMANO**

En la ciudad de Soledad a los 12 días del mes enero de 2017 se reúnen **JULIANA MONTERROZA CARDENAS** titular del cargo Director del IMTTRASOL, en adelante superior jerárquico, y **CARMEN VASQUEZ VELASQUEZ** encargada del cargo Jefe de Talento Humano y, 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 Jefe de la oficina Talento Humano respecto al logro de resultados y en 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. Dicha evaluación y seguimiento se realizarán sobre la base de indicadores de calidad, oportunidad y cantidad; las habilidades gerenciales serán objeto de retroalimentación cualitativa por parte del evaluador, para lo cual se utilizará el Formato de Evaluación que hace parte constitutiva de este ACUERDO.

**SEXTA**: Medios de Verificación. Para la evaluación y el seguimiento del presente ACUERDO se utilizarán como medios de verificación, los Planes Operativos o de Gestión Anual de la entidad y los informes de evaluación de los mismos, elaborados durante la vigencia por las oficinas de planeación y de control interno.

**SÉPTIMA**: Las partes suscriben el presente ACUERDO DE GESTIÓN por un período de12 meses, desde el 12 de Enero del 2017 hasta el 31 de Diciembre de 2017

**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

**FORMATO**

**ACUERDO DE GESTIÓN**

Entidad: IMTTRASOL Fecha: 12 DE ENERO 2017

Objetivos

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_-**

|  |  |
| --- | --- |
| **CONCERTACION DE COMPROMISOS** | **EVALUACION DE COMPROMISOS** |
| % de cumplimiento |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Compromiso institucionales | Porcentaje | Resultados Esperados | Fecha Limite | indicadores |  |  |  |  |  |
| Plan anual de capacitaciones | 100% | Realizar 1 capacitación en cada una de las dependencias durante la vigencia 2017 | Diciembre 2017 | Empleados capacitados/ empleados del Instituto |  |  |  |  |  |
| Evaluación de desempeño | 100% | Realizar las evaluaciones de Desempeño laboral durante la vigencia 2017, teniendo en cuenta los preceptos de la Ley 909 de 2004 y el modelo MECI  | Diciembre 2017 | empleados evaluados/empleados del Instituto |  |  |  |  |  |
| Políticas del desarrollo del talento humano | 100% | Implementar la Política de Desarrollo de Talento Humano, conjuntamente con la Dirección de la entidad. | Diciembre 2017 | # de empleados beneficiados/ Funcionarios Transito |  |  |  |  |  |
| Comité paritario y comisión de personal y demás que determine la ley | 100% | Realizar reuniones el tercer jueves de cada mes con la comisión de personal y el COPASST | Diciembre 2017 | crear actividades que garanticen la seguridad en el trabajo |  |  |  |  |  |
| Software de nómina | 100% | Liquidar la nómina en los tiempos oportunos, teniendo en cuenta todas las novedades que se presenten | Diciembre 2017 | Software de nomina |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Compromisos Contingentes o** **Adicionales**  | **Resultados Esperados**  | **Fecha Límite**  | **EVALUACION 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.  | Dic 2017 |  |  |  |
| Desarrollar funciones delegadas y encargos concretos.  | Llevar a cabo un desempeño efectivo de la delegación o del encargo que revierta en una mejora organizativa | Dic 2017 |  |  |  |
| 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.  | Dic 2017 |  |  |  |
| Afrontar cambios organizativos o reformas contingentes de la entidad  | Responder efectiva y coherentemente frente a situaciones derivadas de los procesos de cambio | Dic 2017 |  |  |  |
| Resolver y gestionar anomalías que se produzcan en el funcionamiento ordinario de la entidad.  | Resolver diligentemente las situaciones problemáticas producidas en la entidad  | Dic 2017 |  |  |  |

|  |
| --- |
| FASE DE SEGUIMIENTO |
| PRIMER SEGUIMIENTO: Fecha \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| SEGUNDO SEGUIMIENTO: Fecha\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| SEGUNDO SEGUIMIENTO: Fecha\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

|  |
| --- |
| **COMPROMISOS DE MEJORA GERENCIAL** |
| **ÁMBITOS DE COMPROMISO** | **indicadores (Síntesis de Conductas Asociadas)** | **Necesidades Mejora Gerencial** |
| **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 | Construir y mantener grupos de trabajo cohesionados y motivados que permitan alcanzar los objetivos generando un clima positivo y fomentando la participación. |  |  |  |
| Planeación | 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, traduciéndolos en planes prácticos y fiables. |  |  |  |
| Toma de decisiones  | Elegir entre una o varias alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose 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, comprometiéndose 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. |  |  |  |

**NOTA:** La finalidad de los compromisos de mejora gerencial, como su propio nombre indica, no es otra que reforzar las competencias de los gerentes públicos mediante la identificación puntual de cuáles pueden ser los ámbitos competenciales en los que el gerente público requiere de una capacitación o formación complementaria. Esta es la única consecuencia de esos compromisos gerenciales, y por tanto requiere que el superior jerárquico (por sí mismo o por compartir la idea con el gerente) identifique en qué ámbitos de las competencias gerenciales se requiere invertir en capacitación con el fin de mejorar el rendimiento institucional y fomentar el desarrollo del Gerente Público. En la Casilla “Observaciones” se relacionan, por tanto, esas necesidades de capacitación detectadas

--------------------------------------------------------------------- -----------------------------------------------------------

Firma Superior Jerárquico Firma Gerente Público