



**ACUERDO DE GESTIÓN ENTRE EL SUPERIOR JERÁRQUICO < Claudia Ximena Camacho Corzo, Directora General >
, Y EL GERENTE PÚBLICO
< Eduard Augusto Arias León, Subdirector de Administración y Seguimiento >**

En la ciudad de Bogotá Distrito Capital, a los 27 días de julio de 2015, se reúnen **Claudia Ximena Camacho Corzo** titular del cargo **Directora General**, en adelante Superior Jerárquico y **Eduard Augusto Arias León** titular del cargo **Subdirector de Administración y Seguimiento**, 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 área de **Administración y Seguimiento**, 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, 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 la Oficina Asesora de Planeación y la Oficina de Control Interno.

SÉPTIMA: Las partes suscriben el presente ACUERDO DE GESTIÓN por un período de 5 meses, desde el 01 de agosto de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2015.

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
CONCERTACION, SEGUIMIENTO Y EVALUACION
ACUERDO DE GESTIÓN

ENTIDAD: UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO	FECHA:
---	--------

Concertación de compromisos					Evaluación Final de compromisos
Compromisos Institucionales	Ponderación	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	% de cumplimiento
1. Hacer seguimiento a la calidad y gestión de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo		1. Propuesta de Norma Técnica de Calidad. 2. Auditoría a 72 Puntos de Atención del SPE. 3. Seguimiento a metas de gestión y colocación acordadas con las Agencias de Empleo de las CCF y Entes Territoriales. 4. Fortalecer el portafolio de servicios que ofrece el Call Center del SPE.	Diciembre 31 de 2015		95%
2. Ofrecer, a través de la Red de Prestadores, servicios diferenciales de gestión y colocación laboral para grupos poblaciones vulnerables.		1. Implementar ruta de atención básica y especializada para víctimas del conflicto armado. 2. Transferir conocimientos y dotar de Centros de Empleo para población en condición de discapacidad.	Diciembre 31 de 2015		80%
3. Consolidar, procesar y analizar la información de gestión de los prestadores del Servicio Público de Empleo		1. Desarrollar la propuesta técnica para el registro de prestadores. 2. Desarrollar metodología para el análisis de vacantes. 3. Desarrollar evaluación a la capacitación para el trabajo ofrecida	1. Septiembre de 2015. 2. Diciembre 31 de 2015.		95%

Unidad del Servicio Público de Empleo
 Carrera 69 No 25B - 44 Piso 7. Bogotá D.C., Colombia
 PBX: +57 1 756 0009
 www.serviciodeempleo.gov.co

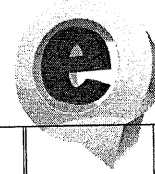


		<p>por las agencias de empleo de las CCF.</p> <p>4. Desarrollar evaluación de la calidad en la prestación de los servicios de los prestadores del SPE.</p> <p>5. Elaborar boletines de coyuntura del SPE.</p> <p>6. Desarrollar evaluación del modelo de prestación de servicio de Entes Territoriales.</p> <p>7. Actualizar la metodología de suficiencia de la Red Prestadores.</p> <p>8. Desarrollar una evaluación a la arquitectura institucional de las agencias de empleo de las CCF.</p>	<p>3. Septiembre de 2015.</p> <p>4. Diciembre 31 de 2015.</p> <p>5. Diciembre 31 de 2015.</p> <p>6. Agosto de 2015.</p> <p>7. Noviembre de 2015.</p> <p>8. Diciembre 31 de 2015.</p>		
4. Brindar herramientas y transferencias metodológicas a los Centros de Empleo.		<p>1. Ofrecer a los Centros de Empleo una batería de pruebas sicotécnicas.</p> <p>2. Transferir a los Centros de Empleo material e información virtual para la gestión de recurso humano teniendo en cuenta el modelo de seguridad social colombiano.</p>	<p>1. Octubre de 2015.</p> <p>2. Diciembre 31 de 2015.</p> <p>3. Diciembre 31 de 2015.</p>		75%
5.					

Seguimiento de compromisos institucionales									
Compromisos Institucionales	Primer Seguimiento % cumplimiento			Segundo Seguimiento % cumplimiento			Tercer Seguimiento % cumplimiento		
	15	01	16	01	15	16	01	15	16
1.		95%							
2.		80%							
3.		95%							
4.		75%							
5.									

FIRMA SUPERIOR JERARQUICO	<i>WAA</i>		
FIRMA GERENTE PUBLICO	<i>JUDIA C</i>		

Compromisos Contingentes o Adicionales	Resultados Esperados	Fecha Limite	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.	31 de Diciembre de 2015	X		
Desarrollar funciones delegadas y encargos concretos	Llevar a cabo un desempeño efectivo de la delegación o encargo que revierta en una mejora organizativa.	31 de Diciembre de 2015	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.	31 de Diciembre de 2015	X		
Afrontar cambios organizativos o reformas contingentes de la entidad	Responder efectiva y coherentemente frente a situaciones derivadas de los procesos de cambio.	31 de Diciembre de 2015	X		
Resolver y gestionar anomalías que se produzcan en el funcionamiento ordinario de la entidad	Resolver diligentemente las situaciones problemáticas producidas en la Entidad.	31 de Diciembre de 2015	X		

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.	X		
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.	X		
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.	X		
Dirección y Desarrollo 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.	<ul style="list-style-type: none"> - 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. 		X	
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.	X		



**Servicio
de Empleo**

Observaciones:

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 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.

Claudia Ximena Camacho Corzo

Superior Jerárquico

Eduard Augusto Arias León

Gerente Público

