

FORMATO
ACUERDO DE GESTIÓN

Entidad: CONCEJO DE BOGOTÁ Fecha: 24 MARZO DE 2020

Objetivo:										
Asesorar a la Mesa Directiva en el diseño de las estrategias y directrices generales de comunicación con el fin de visibilizar de forma positiva la gestión de la Corporación.					Evaluación de compromisos					
Concertación de compromisos					Evaluación de compromisos					
compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	% de cumplimiento					
					1	2	3	4	5	
Proponer mejoras a los medios de divulgación de la Corporación (Página web, Intranet) para mejora, efectividad e impacto de la información a divulgar.	40%	Realizar los pasos requeridos para el inicio de la contratación y la definición de la entidad que diseñará la página y orientar el desarrollo.	30/12/20	Número de solicitud de recursos, términos de referencia y solicitud de contratación elaborados						
Participar, promover y auspiciar procesos de divulgación de información para el fortalecimiento del plan de medios, dentro y fuera de la corporación.	20%	"- Comunicados y boletines, publicados en diferentes medios - Banco de fotografías publicadas y almacenadas - Banco de piezas comunicativas, publicadas y almacenadas - Productos realizados que demanden los eventos (publicaciones, piezas comunicativas, material gráfico)"	30/12/20	Número de productos comunicativos realizados						
Diseñar e iniciar la implementación de una estrategia de comunicación interna, para difundir las decisiones administrativas en los funcionarios de la Corporación	20%	"Estrategia de comunicación interna diseñada y con su primera fase implementada. Segundo Trimestre: Diseño Cuatro Trimestre: Inicio de implementación"	30/12/20	Número de Estrategias de comunicación interna diseñada.						

Realizar la solicitud de asignación de recursos y definir los términos de referencia, solicitud de contratación (y demás procesos administrativos) para contratar la empresa que realizará la "Medición de la imagen y reconocimiento del Concejo de Bogotá"	20%	Solicitud de asignación de recursos, términos de referencia, solicitud de contratación, de la empresa que realizará la "Medición de la imagen y reconocimiento del Concejo de Bogotá"	30/12/20	Número de solicitud de recursos, términos de referencia y solicitud de contratación elaborados.	
--	-----	---	----------	---	--

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.	30 /12 /2020			
Desarrollar funciones delegadas y encargos concretos.	Llevar a cabo un desempeño efectivo de la delegación o del encargo que revierta en una mejora organizativa.	30 /12 /2020			
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.	30 /12 /2020			
Afrontar cambios organizativos o reformas contingentes de la entidad	Responder efectiva y coherentemente frente a situaciones derivadas de los procesos de cambio.	30 /12 /2020			
Resolver y gestionar anomalías que se produzcan en el funcionamiento ordinario de la entidad.	Resolver diligentemente las situaciones problemáticas producidas en la entidad	30 /12 /2020			

FASE DE SEGUIMIENTO	
PRIMER SEGUIMIENTO:	Fecha _____ _____ _____
SEGUNDO SEGUIMIENTO:	Fecha _____ _____ _____
SEGUIMIENTO n:	Fecha _____ _____ _____

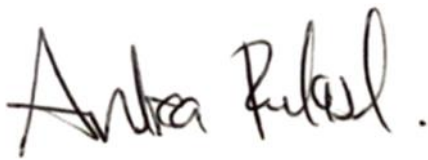
COMPROMISOS DE MEJORA GERENCIAL					
ÁMBITOS DE COMPROMISO		Indicadores (Síntesis de Conductas Asociadas)	Necesidades Mejora Gerencial		
			No se detectan	Se detectan	Son Imprescindibles
Liderazgo	Guiar y dirigir grupos y establecer y mantener la cohesión de grupo necesaria para alcanzar los objetivos 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.	<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. 			
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: Las anteriores son las competencias mínimas que debe tener el Gerente Público. Por tal razón pueden ser adicionadas otras, si la entidad lo considera necesario.

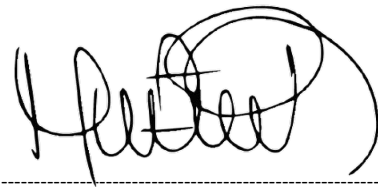
La finalidad de estos compromisos no es otra que reforzar las competencias de los gerentes públicos mediante la identificación puntual de cuáles pueden ser los ámbitos competenciales en los que el gerente público requiere de una capacitación o formación complementaria

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 (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 Gerente Público



Firma Superior Jerárquico