



Libertad y Orden

| | | |
|--------------------------------|---|------------------|
| TIPO DE DOCUMENTO: | FORMATO | CODIGO: GH-FO-12 |
| NOMBRE: | GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO / ACUERDO DE GESTIÓN | VERSION: 3 |
| RESPONSABILIDAD POR APLICACIÓN | GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE CARRERAS DIPLOMÁTICA Y ADMINISTRATIVA | Página 1 de 8 |

ACUERDO DE GESTIÓN

En la ciudad de Bogotá, D.C. a los 03 días del mes de marzo de 2016, se reúnen PATTI LONDOÑO JARAMILLO, titular del cargo VICEMINISTRA DE RELACIONES EXTERIORES, en adelante superior jerárquico, y PATRICIA CORTÉS PRTIZ, titular del cargo DIRECTORA DE AMÉRICA, 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 PATRICIA CORTÉS ORTIZ respecto al logro de resultados y en las competencias 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 de Suscripción y Evaluación, el cual hace parte constitutiva de este ACUERDO; así mismo 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: 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 dos (2) seguimientos semestrales y una evaluación al finalizar la vigencia. Dichos seguimientos y evaluación se realizarán sobre la base de indicadores de calidad, oportunidad y cantidad. Las competencias gerenciales serán objeto de retroalimentación cualitativa por parte del evaluador, para lo cual se utilizará el formato de suscripción y evaluación que hace parte constitutiva de este ACUERDO.

SEXTA: Para la evaluación y el seguimiento del presente ACUERDO se utilizará como medios de verificación, los informes de seguimiento de los sistemas que hayan servido como base a la suscripción del presente Acuerdo, elaborados durante la vigencia 2016 por las Oficinas Asesora de Planeación y Desarrollo Organizacional y el por Grupo de Control Interno de Gestión.

SÉPTIMA: Las partes suscriben el presente ACUERDO DE GESTIÓN por un periodo de 12 meses, desde el 1 de ENERO 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:


PATTI LONDOÑO JARAMILLO


PATRICIA CORTÉS ORTÍZ

Elaboró Sandra Liliana Sanchez

FV: 25/09/2012



Libertad y Orden

| | | |
|--------------------------------|---|------------------|
| TIPO DE DOCUMENTO: | FORMATO | CODIGO: GH-FO-12 |
| NOMBRE: | GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO / ACUERDO DE GESTIÓN | VERSION: 3 |
| RESPONSABILIDAD POR APLICACIÓN | GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE CARRERAS DIPLOMÁTICA Y ADMINISTRATIVA | Página 2 de 8 |

Entidad: Ministerio de Relaciones Exteriores

Fecha: 3 de marzo de 2016

OBJETIVOS:

- Diversificar la agenda de política exterior hacia sectores ejes del desarrollo nacional, fortaleciendo las relaciones bilaterales y velando por el cumplimiento de los compromisos adquiridos.**

| CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS | | | | | EVALUACIÓN DE COMPROMISOS | | |
|---|----------------|---|--------------|--|---------------------------|----|------------------|
| Compromisos Institucionales | Puntaje (100%) | Resultados Esperados (Metas) | Fecha Límite | Indicadores | % de cumplimiento | | |
| | | | | | I | II | Total Evaluación |
| Dar impulso a las agendas bilaterales con los países de Suramérica a fin de obtener resultados concretos en las iniciativas acordadas. | 16% | 7 Reuniones de alto nivel con autoridades de los países de Suramérica excluyendo a aquellos que cuentan con frontera terrestre. | 31-dic-2016 | Número de reuniones de alto nivel con autoridades de Suramérica excluyendo a aquellos que cuentan con frontera terrestre | 9.14% | | |
| Apoyar en el cumplimiento de los compromisos adquiridos con los Países Vecinos. | 18% | 8 Reuniones de alto nivel con autoridades de los países vecinos que cuentan con una frontera terrestre con Colombia. | 31-dic-2016 | Número de reuniones de alto nivel con autoridades de los países vecinos que cuentan con frontera terrestre con Colombia | 11,25% | | |
| Promover avances significativos en los compromisos existentes con los países de Centroamérica a excepción de Nicaragua. | 16% | 6 Reuniones de alto nivel con los países de Centroamérica excluyendo a aquellos que cuentan con frontera terrestre y Nicaragua. | 31-dic-2016 | Número de reuniones de alto nivel con autoridades de Centroamérica excluyendo a aquellos que cuentan con frontera terrestre y Nicaragua. | 13.33% | | |
| Avanzar en la consolidación de una agenda integral con los países del Caribe para fortalecer los vínculos políticos, económicos, culturales y de cooperación- | 14% | 4 Reuniones de alto nivel con autoridades de los países del Caribe | 31-dic-2016 | Número de reuniones de alto nivel con autoridades del Caribe | 14% | | |
| Profundizar la relación estratégica con Estados Unidos y Canadá a través de los mecanismos de relacionamiento existentes. | 18% | 6 reuniones de alto nivel con autoridades de Estados Unidos y Canadá | 31-dic-2016 | Número de reuniones de alto nivel con autoridades de Estados Unidos y Canadá | 9% | | |
| Realizar seguimientos a compromisos adquiridos con los países de América | 9% | 12 seguimientos a compromisos adquiridos | 31-dic-2016 | Número de seguimientos realizados | 4.5% | | |

Elaboró Sandra Lilibiana Sanchez

FV: 25/09/2012



Libertad y Orden

| | | |
|--------------------------------|---|------------------|
| TIPO DE DOCUMENTO: | FORMATO | CODIGO: GH-FO-12 |
| NOMBRE: | GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO / ACUERDO DE GESTIÓN | VERSION: 3 |
| RESPONSABILIDAD POR APLICACIÓN | GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE CARRERAS DIPLOMÁTICA Y ADMINISTRATIVA | Página 3 de 8 |

| | | | | | | | |
|---|----|-----------------------------------|-------------|--|------|--|--|
| Realizar reuniones de coordinación con entidades encargadas del cumplimiento de compromisos de la agenda bilateral con países de América Latina, el Caribe, Estados Unidos y Canadá | 9% | 10 reuniones interinstitucionales | 31-dic-2016 | Número de reuniones interinstitucionales | 4.5% | | |
|---|----|-----------------------------------|-------------|--|------|--|--|

FASES DE SEGUIMIENTO

PRIMER SEGUIMIENTO: Fecha 18 de julio de 2016

Los compromisos institucionales del presente Acuerdo de Gestión corresponden a las actividades d de la Dirección de América. En este sentido los resultados del primer seguimiento corresponden a los avances en cada actividad, acumulados al 30 de junio de 2016 y ponderados por el puntaje específico del compromiso.

- Con respecto al compromiso "dar impulso a las agendas bilaterales con los países de Suramérica a fin de obtener resultados concretos en las iniciativas acordadas", la Dirección de América ha realizado 4 de 7 reuniones de alto nivel para un acumulado de cumplimiento de 9.14%
- Por su parte, para el compromiso "apoyar en el cumplimiento de los compromisos adquiridos con los Países Vecinos", se han celebrado 5 de 8 reuniones de alto nivel.
- En cuanto al compromiso "promover avances significativos en los compromisos existentes con los países de Centroamérica a excepción de Nicaragua", se destaca que la Dirección de América ha apoyado en la realización de 5 de 6 reuniones en lo cursado hasta la fecha.
- Para el compromiso "avanzar en la consolidación de una agenda integral con los países del Caribe para fortalecer los vínculos políticos, económicos, culturales y de cooperación", se informa que la Dirección de América ya ha realizado labores y gestiones para realizar las 4 reuniones dispuestas en el presente Acuerdo de gestión.
- Sobre el compromiso "Profundizar la relación estratégica con Estados Unidos y Canadá a través de los mecanismos de relacionamiento existentes", la Dirección ha apoyado la celebración de 3 reuniones de alto nivel.
- A su vez, con respecto a "realizar seguimientos a compromisos adquiridos con los países de América", estos se realizan con carácter mensual lo cual ha implicado 6 seguimientos hasta el momento.
- Por último, se destaca que con respecto al compromiso de "realizar reuniones de coordinación con entidades encargadas del cumplimiento de compromisos de la agenda bilateral con países de América Latina, el Caribe, Estados Unidos y Canadá", se han realizado 5 reuniones interinstitucionales con el objeto de mantener una claridad sobre la situación actual de cumplimiento de compromisos con los países del continente.

El porcentaje acumulado de cumplimiento del presente Acuerdo de Gestión para el primer semestre de 2016 es de 65.72%.

SEGUNDO SEGUIMIENTO: Fecha _____

EVALUACIÓN FINAL: Fecha _____

Elaboró Sandra Liliana Sanchez

FV: 25/09/2012



Libertad y Orden

| | | |
|--------------------------------|---|------------------|
| TIPO DE DOCUMENTO: | FORMATO | CODIGO: GH-FO-12 |
| NOMBRE: | GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO / ACUERDO DE GESTIÓN | VERSION: 3 |
| RESPONSABILIDAD POR APLICACIÓN | GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE CARRERAS DIPLOMÁTICA Y ADMINISTRATIVA | Página 4 de 8 |

COMPROMISOS DE MEJORA GERENCIAL

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 de competencias 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. (Semestral)

| COMPROMISOS DE MEJORA GERENCIAL | | | | |
|------------------------------------|--|--|------------------------------|-------------|
| ÁMBITOS DE COMPROMISO | | Indicadores (Síntesis de Conductas Asociadas) | Necesidades Mejora Gerencial | |
| | | | No se detectan | Se detectan |
| 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 de 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. | 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. | | |

COMPROMISOS CONTINGENTES O ADICIONALES

Los compromisos contingentes y adicionales se evaluarán de manera cualitativa, teniendo en cuenta la fecha límite establecida por el superior jerárquico. (Solo se diligencian al finalizar la evaluación)

| Compromisos Contingentes o Adicionales | Resultados Esperados | Fecha Límite | EVALUACIÓN CUALITATIVA | | |
|--|----------------------|--------------|------------------------|---------------|-----------------|
| | | | Muy Satisfactoria | Satisfactoria | Insatisfactoria |
| | | | | | |

Elaboró Sandra Liliana Sanchez

FV: 25/09/2012



Libertad y Orden

| | | |
|--------------------------------|---|------------------|
| TIPO DE DOCUMENTO: | FORMATO | CODIGO: GH-FO-12 |
| NOMBRE: | GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO / ACUERDO DE GESTIÓN | VERSION: 3 |
| RESPONSABILIDAD POR APLICACIÓN | GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE CARRERAS DIPLOMÁTICA Y ADMINISTRATIVA | Página 5 de 8 |

| | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|
| 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. | | | | |
| Desarrollar funciones delegadas y encargos concretos | Llevar a cabo un desempeño efectivo de la delegación o del encargo que revierta en una mejora organizativa. | | | | |
| Desarrollar tareas representativas de la Entidad. | Materializar de forma adecuada y oportuna para los intereses de la entidad. | | | | |
| Afrontar cambios organizativos o reformas contingentes de la entidad | Responder efectiva y coherentemente frente a situaciones derivadas de los procesos de cambio. | | | | |
| Resolver y gestionar anomalías que se produzcan en el funcionamiento ordinario de la entidad. | Resolver diligentemente las situaciones problemáticas producidas en la entidad | | | | |

RECOMENDACIONES

En la Casilla "Recomendaciones" se relacionan, por tanto, esas necesidades de capacitación detectadas en los compromisos de mejora gerencial, con base en los aspectos a desarrollar encontrados durante el seguimiento o la evaluación.

| |
|--|
| RECOMENDACIONES: <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> |
|--|

PATTI LONDOÑO JARAMILLO

PATRICIA CORTÉS ORTIZ

| | |
|---------|------------------------|
| Elaboró | Sandra Liliana Sanchez |
|---------|------------------------|

| |
|----------------|
| FV: 25/09/2012 |
|----------------|



Libertad y Orden

| | | |
|--------------------------------|---|------------------|
| TIPO DE DOCUMENTO: | FORMATO | CODIGO: GH-FO-12 |
| NOMBRE: | GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO / ACUERDO DE GESTIÓN | VERSION: 3 |
| RESPONSABILIDAD POR APLICACIÓN | GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE CARRERAS DIPLOMÁTICA Y ADMINISTRATIVA | Página 6 de 8 |

| | |
|---------|------------------------|
| Elaboró | Sandra Liliana Sanchez |
|---------|------------------------|

| |
|----------------|
| FV: 25/09/2012 |
|----------------|