



TIPO DE DOCUMENTO:	FORMATO MINISTERIO DE
NOMBRE:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO / ACUERDO DE GESTIÓN
RESPONSABILIDAD POR APLICACIÓN	GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE CARRERAS DIPLOMÁTICA ADMINISTRATIVA
Página 1 de 8	

0031571

ACUERDO DE GESTIÓN

En la ciudad de Bogotá, D.C. a los 24 días del mes de abril de 2015, se reúnen PATTI LONDOÑO JARAMILLO, titular del cargo VICEMINISTRA DE RELACIONES EXTERIORES, en adelante superior jerárquico, y FRANCISCO JOSE COY GRANADOS, titular del cargo DIRECTOR DE EUROPA, 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 LA DIRECCIÓN DE EUROPA, 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 2015 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 del 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 PATTI LONDOÑO JARAMILLO

Firma FRANCISCO JOSE COY GRANADOS

Elaboró Sandra Lilliana Sanchez

FV: 25/09/2012



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 2

**Entidad:** Ministerio de Relaciones Exteriores **Fecha:** 24 de abril de 2015

**OBJETIVOS:**

- Generar y aprovechar escenarios para el posicionamiento de Colombia en las dinámicas y temáticas mundiales.
- Avanzar en la inserción efectiva en los ejes de integración y desarrollo.

<p><b>CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS</b></p>			
<p><b>EVALUACIÓN DE COMPROMISOS</b></p>			
<p>% de cumplimiento</p>		<p>Total Evaluación</p>	
<p>I</p>		<p>II</p>	

Compromisos Institucionales	Puntaje (100%)	Resultados Esperados (Metas)	Fecha Límite	Indicadores	I	II	Total Evaluación
<p>Proponer promover y negociar los temas que generen agendas bilaterales con los países de Europa estimulando el relacionamiento en materia de educación deporte cultura ciencia tecnología e innovación y generando espacios para la inclusión de tópicos como telecomunicaciones energía desarrollo agrícola y infraestructura biodiversidad y cambio climático.</p>	33,4%	<p>Realizar el seguimiento al relacionamiento político y económico bilateral, realizar los documentos de apoyo pertinentes y suministrar la información necesaria para la realización de las 14 tareas que promocionan los temas de la agenda positiva con los países europeos.</p>	Dic. 2015	<p>Sumatoria avance tarea * Peso porcentual tarea</p>			33,4%
<p>Profundizar y diversificar la relación estratégica con los países de Eurasia identificando oportunidades de relacionamiento en temas de cultura deporte telecomunicaciones infraestructura comercio inversión ciencia educación tecnología e innovación.</p>	33,3%	<p>Realizar el seguimiento al relacionamiento político bilateral, preparar los documentos de apoyo pertinentes y suministrar la información necesaria para la realización de las 5 tareas programadas a efectos de profundizar el relacionamiento con los países de Eurasia.</p>	Dic. 2015	<p>Sumatoria avance tarea * Peso porcentual (tarea)</p>			33,3%

Elaboró Sandra Liliana Sanchez

FV: 25/09/2012



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

FASES DE SEGUIMIENTO	
PRIMER SEGUIMIENTO:	Fecha _____
SEGUNDO SEGUIMIENTO:	Fecha _____
EVALUACIÓN FINAL:	Fecha _____

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	
<b>ÁMBITOS DE COMPROMISO</b>	<b>Indicadores (Síntesis de Conductas Asociadas)</b>
Liderazgo	Construir y mantener grupos de trabajo cohesionados y motivados que permitan alcanzar los objetivos generados un clima positivo y fomentando la participación.
Planeación	Establecer objetivos claros y concisos estructurados y coherentes con las metas organizacionales, traduciendo los planes prácticos y factibles.
Toma de decisiones	Capacidad para escoger, en entornos complejos, la opción más conveniente para resolver situaciones concretas, asumiendo las consecuencias.

Elaboró  
Sandra Lilliana Sanchez

FV: 25/09/2012



TIPO DE DOCUMENTO:	FORMATO
NOMBRE:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO / ACUERDO DE GESTIÓN
VERSION:	3
Página 5 de 8	Y ADMINISTRATIVA

<p>Conocimiento del entorno</p> <p>Este al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional.</p>	<p>Personal</p> <p>Desarrollo y Dirección</p> <p>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.</p>
<p>En el ejercicio gerencial toma en cuenta y demuestra un conocimiento del entorno y del contexto gerencial.</p>	<p>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.</p> <p>Ejercer responsablemente las funciones derivadas de la evaluación del desempeño de los empleados públicos con el fin de mejorar el rendimiento de la entidad.</p> <p>Desarrollar las competencias de su equipo humano mediante la identificación de las necesidades de capacitación y formación, comprometiéndose en acciones concretas para satisfacerlas.</p>

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	Límite	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.				
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.	Mantener 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 Castilla "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:

Elaboro Sandra Liliana Sanchez

FV: 25/09/2012



TIPO DE DOCUMENTO:	FORMATO
NOMBRE:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO / ACUERDO DE GESTIÓN
RESPONSABILIDAD POR APLICACIÓN	GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE CARRERAS DIPLOMÁTICA Y ADMINISTRATIVA
Página 6 de 8	

Firma PATTI LONDOÑO JARAMILLO

Firma FRANCISCO JOSE COY GRANADOS

Elaboró Sandra Liliana Sanchez

F.V: 25/09/2012