ACUERDO DE GESTIÓN ENTRE AFRANIO RESTREPO VILLAROEL, SUPERIOR JERÁRQUICO; Y EL DIRECTOR TECNICO DE COLDEPORTES, CLAUDIA EDELMIRA GUERRERO SANCHEZ, GERENTE PÚBLICO

En la ciudad de Bogotá D.C. a los diecinueve (19) días del mes de agosto de 2016, se reúnen AFRANIO RESTREPO VILLAROEL, titular del cargo de Subdirector General, en adelante superior jerárquico, y CLAUDIA EDELMIRA GUERRERO SANCHEZ, titular del cargo Director Técnico Código 0100 Grado 22, 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, en 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 realizaran 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 utilizaran 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 de cuatro (4) meses desde el 19 agosto 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:

AFRANIO RESTREPO VILLAROEL
Subdirector General
SUPERIOR JERÁRQUICO

CLAUDIA EDELMIRA GUERRERO SANCHEZ
Directora Técnica Código 0100 Grado 22
GERENTE PÚBLICO

COLDEPORTES
FORMATO DE SUSCRIPCIÓN Y EVALUACIÓN
ACUERDO DE GESTIÓN

SUPERIOR JERÁRQUICO: **AFRANIO RESTREPO VILLAROEL**
Subdirector General

GERENTE PÚBLICO: **CLAUDIA EDELMIRA GUERRERO SÁNCHEZ**
Directora Técnica Código 0100 Grado 22

FECHA: **Agosto 19 de 2016**

OBJETIVOS: Asistir al Director General del Departamento en la formulación de la política pública relacionada con la inspección, vigilancia y control a los organismos del sistema nacional del deporte, dentro de las directrices de la Ley, el plan de desarrollo, los planes sectoriales, los planes institucionales y los lineamientos del Gobierno Nacional.

Concertación de compromisos					Evaluación de compromisos				
Compromisos Institucionales	Puntaje o peso ponderado	Resultados Esperados	Fecha Limite	Indicadores	% de cumplimiento				
					1	2	3	4	F
Proceso de supervisión IVC	20	Construir el proceso de supervisión in situ y extra situ, para incluirlo en los tramites asignados a la Dirección de Inspección Vigilancia y Control	31 de diciembre de 2016	Documento en el que se relaciona el proceso por etapas					
36 Comunicaciones de presupuesto dirigidas a los Clubes profesionales.	10	Documento con el que se determinan los lineamientos de presentación de presupuesto, para la firma del Director conforme a las NIIF	31 de diciembre de 2016	Comunicaciones proyectadas/ comunicaciones suscritas por la Directora del área					

Circular externa clubes de futbol - NIIF	10	Derechos deportivos	31 de diciembre de 2016	Documento suscrito por la Dirección					
Capacitaciones a Dirigentes deportivos en temas, legislación deportiva, Niif, Marketing, códigos de Buen gobierno e insolvencia	10	3 capacitaciones en Formación a los dirigentes deportivos, conforme a lo establecido en el Decreto Ley 1228 y las funciones de la Dirección de I.V.C.	31 de diciembre de 2016	Capacitaciones programadas/ Capacitaciones realizadas					
Circulares externas de solicitud de información ESFA y NIIF plenas	10	Documentos de requerimiento	31 de diciembre de 2016	Documento publicado en la página de la Entidad.					
Dos (2) mesas de trabajo con presidentes o representantes legales, contadores y revisores fiscales de Federaciones y Clubes Profesionales de Fútbol sobre Niif	10	Herramientas que permitan retroalimentar la construcción de la política de supervisión, frente a los temas principales de la actividad del futbol y las federaciones, respecto de las NIIF.	31 de diciembre de 2016	Número de mesas programadas/ Número de mesas realizadas. Evaluación de los temas principales tratados en las mesas de trabajo					
Seguridad Comodidad y Convivencia del futbol	10	Dos mesas de trabajo regional (Cali y Eje Cafetero)	31 de diciembre de 2016	Mesas de trabajo programadas / mesas realizadas					
Realizar una capacitación sobre el SIND a los funcionarios responsables de los procesos y una prueba piloto de su implementación	10	Implementar el funcionamiento del SIND en la dirección técnica y realizar una prueba piloto	31 de diciembre de 2016	Capacitación y prueba proyectada/capacitación y prueba realizada. Registros de la capacitación y la prueba piloto realizadas.					

Participar en las mesas de trabajo para la formulación del Proyecto de Ley del Deporte, en los temas relacionados con esta Direccion.	10	Construcción del Proyecto de Ley, que modifique la Ley 181 de 1995, Respondiendo a las necesidades actuales del Sector.	31 de Diciembre de 2016	Documento del articulado del Proyecto de Ley, relacionado con la Direccion Técnica de I.V.C.					

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.	31 de Diciembre de 2016.			
Desarrollar funciones delegadas y encargos concretos, nacionales e internacionales	Llevar a cabo un desempeño efectivo de la delegación o del encargo que revierta en una mejora organizativa.	31 de Diciembre de 2016.			
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 2016.			
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 2016.			
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 2016.			

FASE DE SEGUIMIENTO

PRIMER SEGUIMIENTO: Fecha _____

_____

SEGUNDO SEGUIMIENTO: Fecha _____

_____

TERCER SEGUIMIENTO: Fecha _____

_____

CUARTO 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: 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

SUPERIOR JERÁRQUICO

AFRANIO RESTREPO VILLAROEL
Subdirector General

GERENTE PÚBLICO

CLAUDIA EDELMIRA GUERRERO SÁNCHEZ
DirectoraTécnica Código 0100 Grado 22