

FORMATO  
ACUERDO DE GESTIÓN

Entidad: AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA Fecha: 12 de junio de 2015

Objetivos :									
Dirigir la Gestión Jurídica de la Agencia Nacional de Infraestructura mediante la administración de la gestión contractual en las etapas previas, procesos selectivos y de seguimiento contractual, así como formular y proponer políticas de prevención del daño antijurídico de la entidad, para hacerla más efectiva y acorde a las necesidades que demandan los proyectos emprendidos y en ejecución de la Agencia.									
Concertación de compromisos					Evaluación de compromisos				
Compromisos Indicadores	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	Evaluación				
					1	2	3	4	5
Dirigir la estructuración legal de los proyectos de concesión y demás formas de asociación público privada, y velar por que se sujete a las normas vigentes y los planes establecidos en el sector transporte.	20	Proyectos de concesión y demás formas de asociación público privadas estructurados legalmente.	31 de diciembre de 2015	Porcentaje de proyectos estructurados / Porcentaje de proyectos planeados o radicados.	<b>100</b>				
Dirigir los procesos de contratación que emprende la Agencia durante la vigencia.	20	Procesos de contratación adjudicados y contratos celebrados.	31 de diciembre de 2015	Porcentaje de procesos contractuales culminados al 31 de diciembre de 2015 / Porcentaje de procesos contractuales proyectados en el PAA.	<b>100</b>				
Apoyar desde el punto de vista legal el seguimiento a la contratación que celebre o hubiere celebrado la entidad, o de la cual sea directamente responsable.	10	Minimizar y solucionar las dificultades jurídicas que se puedan presentar en desarrollo y ejecución de los contratos celebrados por la entidad.	31 de diciembre de 2015	No. De asuntos resueltos / No. De asuntos puestos en consideración.	<b>100</b>				
Fijar y unificar criterios jurídicos en los temas de índole legal en los	10	Criterios jurídicos institucionales	31 de diciembre de 2015	No. de concepto emitidos / No. de conceptos solicitados	<b>100</b>				

cuales sea parte o deba intervenir la Agencia.					
Dirigir y orientar institucionalmente políticas y estrategias de prevención del daño antijurídico.	10	Implementar estrategias que permitan disminuir las causas probables de contingencia judicial.	31 de diciembre de 2015.	Una estrategia de daño antijurídico implementada.	100
Coordinar la atención oportuna de los procesos judiciales y extrajudiciales en que la Agencia sea parte.	10	Disminuir los índices de fallos adversos en todas las áreas (contencioso Administrativos, arbitramento, Amigable Componedor, fiscales).	31 de diciembre de 2015.	No. de procesos judiciales y extrajudiciales atendidos / No. de procesos judiciales y extrajudiciales en que la entidad es parte.	100
Coordinar las modificaciones contractuales desde el punto de vista jurídico, de los contratos de concesión vigentes y demás formas de asociación público privadas.		Atender de manera oportuna las modificaciones jurídicas que se requieran en los contratos de concesión y demás formas de Asociación Público Privadas con el fin de garantizar el adecuado cumplimiento de los mismos y su ajuste a la normatividad vigente.	31 de Diciembre de 2015	No. de modificaciones jurídicas realizadas / No. de modificaciones requeridas.	100

Objetivo	Resultado Específico	Fecha	Ejecución		
			Avanzado	En Proceso	Pendiente
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 /12/2015	X		
Desarrollar funciones delegadas y encargos concretos.	Llevar a cabo un desempeño efectivo de la delegación o del encargo que revierta en una mejora organizativa.	31 /12/2015	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 /12/2015	X		
Afrontar cambios organizativos o reformas contingentes de la entidad	Responder efectiva y coherentemente frente a situaciones derivadas de los procesos de cambio.	31 /12/2015	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 /12/2015	X		

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.	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 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"> <li>- 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.</li> <li>- Ejercer responsablemente las funciones derivadas de la evaluación del desempeño de los empleados públicos con el fin de mejorar el rendimiento de la entidad.</li> <li>- Desarrollar las competencias de su equipo humano mediante la identificación de las necesidades de capacitación y formación, comprometiéndose en acciones concretas para satisfacerlas.</li> </ul>	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		

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

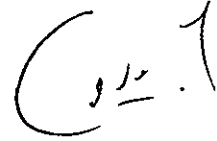
Observaciones:

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

7



Firma Superior Jerárquico



Firma Gerente Público