 Agencia Nacional de Infraestructura	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		Código: GETH-I-001
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 001
	INSTRUCTIVO	ACUERDO DE GESTIÓN	Fecha: 09/10/2015

1. OBJETIVO

Adoptar la metodología y formatos para formular los Acuerdos de Gestión que deben suscribir los gerentes públicos en la Agencia Nacional de Infraestructura.

2. ALCANCE

Este instructivo es aplicable a los Acuerdos de Gestión que suscriben los Vicepresidentes de la Agencia con el Presidente de la Entidad.

3. NORMATIVIDAD APLICABLE

- Ley 909 de 2004
- Decreto 1083 de 2015

4. DEFINICIONES

Acuerdo de Gestión: Se entiende por Acuerdo de Gestión, es un documento escrito y firmado entre el Presidente de la Agencia y el Vicepresidente de Agencia, el cual incluye los compromisos institucionales, los compromisos contingentes y los compromisos de mejora gerencial, con fundamento en los planes, programas y proyectos de la Entidad para la correspondiente vigencia.

Compromisos institucionales: Son aquellos que de acuerdo con el área de desempeño del Vicepresidente de Agencia, estén directamente relacionados con los objetivos y metas establecidos en el Plan Estratégico y Plan de Acción de la Agencia Nacional de Infraestructura.

Compromisos contingentes o adicionales: Corresponden a las tareas inherentes al cargo directivo relacionados con la asesoría y solución de problemas relacionados con el área de desempeño.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		Código: GETH-I-001
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 001
	INSTRUCTIVO	ACUERDO DE GESTIÓN	Fecha: 09/10/2015

Compromisos de Mejora gerencial: Están relacionados con los conocimientos, habilidades, aptitudes o actitudes del nivel directivo requeridos para el desarrollo efectivo de sus funciones y el logro de sus objetivos y metas.

5. FASES PARA LA ELABORACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN

Inducción: El Vicepresidente deberá recibir por parte del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano y el Grupo Interno de Trabajo de Planeación una inducción sobre la Entidad, que le permita conocer la estructura, el direccionamiento estratégico de la Agencia, las funciones que le competen y los recursos humanos, físicos, tecnológicos y financieros asignados a su dependencia.

Concertación: El Acuerdo de Gestión se concertará entre el Presidente de la Agencia y los Vicepresidentes de la Agencia para una vigencia anual, la cual debe coincidir con los períodos de programación y evaluación previstos en el ciclo de planeación de la Entidad. Habrá períodos inferiores dependiendo de las fechas de vinculación de cada uno de los Vicepresidentes.

Cuando un compromiso abarque más del tiempo de la vigencia del Acuerdo de Gestión, se deberá determinar un indicador que permita evaluarlo con algún resultado en el período anual estipulado.

El plazo para concertar y formalizar el Acuerdo de Gestión es de cuatro (4) meses, contados a partir de la fecha de la posesión del Vicepresidente de Agencia.

El Grupo Interno de Trabajo de Planeación deberá prestar el apoyo requerido suministrando la información relacionada con el Plan Estratégico y el Plan de Acción para la vigencia. Así mismo deberá colaborar en la definición de los indicadores a través de los cuales se valorará el desempeño de los vicepresidentes.

El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano suministrará el instrumento adoptado para la concertación y formalización de los Acuerdos de Gestión.

Formalización: La formalización corresponde a la suscripción del documento escrito por el Presidente de la Agencia y el Vicepresidente de Agencia. Dicho documento es responsabilidad del Evaluador y el Evaluado, por tal razón debe estar bajo la custodia de los dos.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		Código: GETH-I-001
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 001
	INSTRUCTIVO	ACUERDO DE GESTIÓN	Fecha: 09/10/2015

Del documento firmado se enviará una copia mediante memorando al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano.

Seguimiento: Los compromisos pactados en el Acuerdo de Gestión deberán ser objeto de seguimiento permanente por parte del Presidente de la Agencia, con el acompañamiento del Grupo Interno de Trabajo de Planeación.

Del seguimiento se dejará constancia escrita en el formato aprobado de Acuerdo de Gestión de los avances logrados, el cual tendrá que coincidir con el seguimiento trimestral hecho por el Grupo Interno de Trabajo de Planeación al Plan de Acción de la vigencia.

El avance logrado deberá registrarse en porcentaje, de acuerdo con la evaluación realizada al Plan de Acción.

Durante esta fase se podrán realizar los ajustes que se consideren necesarios a los compromisos y determinar posibles acciones de mejoramiento.

Evaluación: Al finalizar el período de la vigencia del Acuerdo de Gestión se deberá efectuar una valoración para determinar y analizar los logros en el cumplimiento de los compromisos y resultados alcanzados por el Vicepresidente de Agencia, con base en los indicadores definidos y en la evaluación de los Planes Estratégico y de Acción para la vigencia.

Así mismo se evaluarán los compromisos contingentes o adicionales y los compromisos de mejora gerencial, la cual es una valoración cualitativa del grado de adecuación del Vicepresidente de Agencia frente a las competencias definidas en estos compromisos.

El competente para evaluar el Acuerdo de Gestión es el Presidente de la Agencia, esta función es indelegable y se llevará a cabo dejando constancia escrita, firmada por evaluador y evaluado.

El plazo para evaluar es de tres (3) meses contados a partir de la finalización de la vigencia del Acuerdo de Gestión.

El original del Acuerdo de Gestión deberá remitirse debidamente diligenciado y firmado, mediante memorando al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano.

6. RESPONSABLES

Los responsables de concertar, suscribir, formalizar, hacer seguimiento y evaluar los Acuerdos de Gestión son el Presidente de la Agencia y los Vicepresidentes de la Agencia.

 ANI Agencia Nacional de Infraestructura	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		Código: GETH-I-001
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 001
	INSTRUCTIVO	ACUERDO DE GESTIÓN	Fecha: 09/10/2015

El Grupo Interno de Trabajo de Planeación acompañará y asesorará todo el procedimiento relacionado con los Acuerdos de Gestión.

El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano facilitará el formato aprobado de Acuerdo de Gestión.

7. FORMATO DE ACUERDO DE GESTIÓN:

Se concertarán tantos compromisos institucionales como sean requeridos de acuerdo con el Plan de Acción, para lo cual se podrán adicionar las filas necesarias al formato.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		Código: GETH-I-001
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 001
	INSTRUCTIVO	ACUERDO DE GESTIÓN	Fecha: 09/10/2015

**ACUERDO DE GESTION ENTRE EL SUPERIOR JERÁRQUICO DR LUIS FERNANDO ANDRADE
Y EL GERENTE PÚBLICO CAMILO JARAMILLO BERROCAL.**

En la ciudad de Bogotá, D.C., a los 4 días del mes de Enero del 2016, se reúnen, titular del cargo de Presidente, en adelante superior jerárquico, y, en adelante Gerente Público, a efectos de suscribir el presente ACUERDO DE GESTION.

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 Vicepresidencia de Estructuración, 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 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 de Suscripción y Evaluación, el 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 del presupuesto de inversión, la concreción de los compromisos asumidos por el Gerente Público en el presente ACUERDO estará sujeta a la disponibilidad de los recursos presupuestales necesarios para su ejecución.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		Código: GETH-I-001
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 001
	INSTRUCTIVO	ACUERDO DE GESTIÓN	Fecha: 09/10/2015

QUINTA: El presente ACUERDO será objeto de evaluación al finalizar su vigencia y de permanente seguimiento. Dicha evaluación y seguimiento 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: Medios de Verificación. Para la evaluación y el seguimiento del presente ACUERDO se utilizarán como medios de verificación, los Planes Operativos o de Gestión Anual de la entidad y los informes de evaluación de los mismos, elaborados durante su vigencia por las Oficinas de Planeación y de Control Interno.

SÉPTIMA: Las partes suscriben el presente ACUERDO DE GESTION por un período de 1 del mes de Enero del 2016 hasta el 31 de Diciembre de 2016.

OCTAVA: El presente ACUERDO DE GESTION podrá ser ajustado o modificado de común acuerdo entre quienes lo suscriben.


NOVENA: En constancia de conformidad se firma el ACUERDO DE GESTIÓN:

LUIS FERNANDO ANDRADE MORENO

Firma Superior Jerárquico

CAMILO ANDRES JARAMILLO BERROCAL

Firma del Gerente Público

 ANI Agencia Nacional de Infraestructura	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		Código: GETH-I-001
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 001
	INSTRUCTIVO	ACUERDO DE GESTIÓN	Fecha: 09/10/2015


FORMATO DE SUSCRIPCIÓN Y EVALUACIÓN

ACUERDO DE GESTION


Entidad: Agencia Nacional de Infraestructura.

Fecha: 4 de Enero de 2016

<p>Objetivos: Estructurar y evaluar técnica y financiera los proyectos de concesión u otras formas de Asociación Público Privada para el diseño, construcción, mejoramiento, mantenimiento, operación, administración y/o explotación de las áreas e infraestructura pública de transporte y de los servicios conexos y relacionados, así como de la demás infraestructura asignada a la Agencia, de conformidad al objeto de la entidad.</p>					
Concertación de compromisos					Evaluación de compromisos
Compromisos	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	% de cumplimiento
Ejercer la secretaría técnica del Consejo Asesor de Estructuración.	10%	Actas Sesiones de Consejo Asesor de Estructuración	31/12/2016	No Actas de Consejo Asesor / No de Sesiones realizadas.	
Evaluación en los aspectos técnicos – financieros para la Adjudicación de las Licitaciones APPs en el marco de la Cuarta Generación de Concesiones CARRETERO – FONDO ADAPTACION Tercera Ola Bucaramanga – Pamplona.	40%	Proyectos Evaluados Apps.	31/12/2016	Proyectos Evaluados / No Proyectos en Licitaciones Apps.	

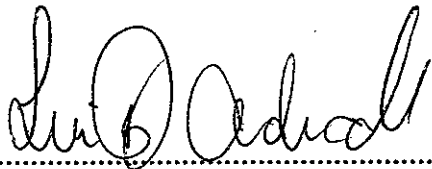
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		Código: GETH-I-001
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 001
	INSTRUCTIVO	ACUERDO DE GESTIÓN	Fecha: 09/10/2015

<p>Pamplona Cúcuta.</p> <p>Aeropuerto: Aeropuerto El Edén - Armenia, Benito Salas Vargas - Neiva, Guillermo León Valencia – Popayán.</p> <p>Férreo: Administración y obra de los corredores Férreos Bogotá – Belencito. Dorada Chiriguana. Variante de Gachancipa.</p>					
<p>Análisis, verificación y evaluación de los proyectos de asociación pública privada de iniciativa privada:</p> <p>MODO CARRETERO</p> <p>Accesos Norte. Tercer Carril Bogotá Girardot. Buga – Buenaventura. Autopista del Caribe. Zipaquirá - Facatativa Cali – Florida.</p>	20%	Proyectos Evaluados	31/12/2016	Proyectos Evaluados / No Proyectos en Licitaciones Apps.	
<p>Realizar acompañamiento en materia técnica - financiera integral para estimar los valores de riesgo que deben asumir los futuros concesionarios y que deben ser transferidos al mercado asegurador, de conformidad con las pólizas de garantía estándar desarrolladas por la ANI.</p>	5%	Política de Seguro	31/12/2016	Documento de Política de Riesgo Programado	
<p>Análisis, verificación y evaluación de solicitudes Portuarias:</p> <p>PISISI, San Antero, Contecar II. Bullpesa, Puerto Antioquia, Puerto Solo, Sunming, Exxon Mobil, Oinsas.</p>	10%	Resoluciones	31/12/2016	Resoluciones suscritas/No Resoluciones Programadas	
<p>Contratar la Consultoría para la estructuración en etapa de factibilidad</p>	10%	Contrato	31/12/2016	Contrato Suscrito/	

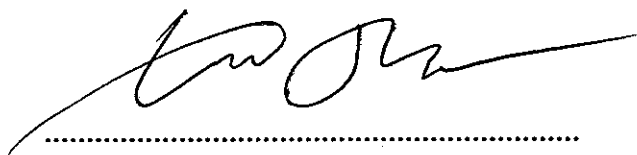
 ANI Agencia Nacional de Infraestructura	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		Código: GETH-I-001
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 001
	INSTRUCTIVO	ACUERDO DE GESTIÓN	Fecha: 09/10/2015

para el Aeropuerto El Dorado II y su interventoría				Programado	
Adelantar actividades de Socialización y promoción de Proyectos 4 Generación de Concesiones.	5%	Proyectos Socializados	31/12/2016	No Proyectos Socializados / Proyectos Programados.	


FOCO ESTRATÉGICO	OBJETIVO DEL PLAN DE ACCIÓN	COMPROMISOS INSTITUCIONALES	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS				EVALUACIÓN FINAL DEL COMPROMISO
			SEGUIMIENTO				
			AVANCE PRIMER TRIMESTRE	AVANCE SEGUNDO TRIMESTRE	AVANCE TERCER TRIMESTRE	AVANCE CUARTO TRIMESTRE	




LUIS FERNANDO ANDRADE MORENO
Firma Superior Jerárquico



CAMILO ANDRES JARAMILLO BERROCAL
Firma del Gerente Público

 Agencia Nacional de Infraestructura	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		Código: GETH-I-001
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 001
	INSTRUCTIVO	ACUERDO DE GESTIÓN	Fecha: 09/10/2015

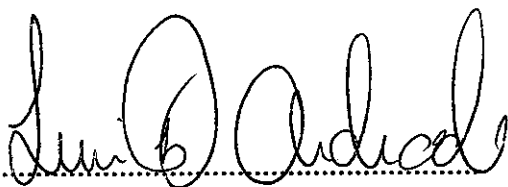
Competencias Gerenciales	Descriptorios de Comportamiento	Valoración	
		Adecuada	Por mejorar
1. Trabajo en Equipo y Colaboración:	Trabajar con otros de forma conjunta y de manera participativa, integrando esfuerzos para la consecución de metas institucionales comunes.		
2. Solución efectiva de Problemas:	Analizar las situaciones, aportar y resolver los problemas que se presentan en su trabajo de manera oportuna y eficiente.		
3. Desarrollo de Relaciones interpersonales:	Establecer y mantener relaciones cordiales y recíprocas con personas internas y externas a la entidad que facilitan la consecución de los objetivos institucionales.		
4. Liderazgo	Guiar y dirigir grupos y establecer y mantener la cohesión de grupo necesaria para alcanzar los objetivos institucionales.		
5. Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.		
6. 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.		
7. Dirección y Desarrollo de Personal	Favorecer el aprendizaje y desarrollo de sus colaboradores, articulando las potencialidades y necesidades individuales con las de la institución para optimizar la calidad de las contribuciones de los equipos de trabajo y de las		

 Agencia Nacional de Infraestructura	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		Código: GETH-I-001
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 001
	INSTRUCTIVO	ACUERDO DE GESTIÓN	Fecha: 09/10/2015

	personas, en el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales presentes y futuras.		
8. Conocimiento del entorno	Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional.		

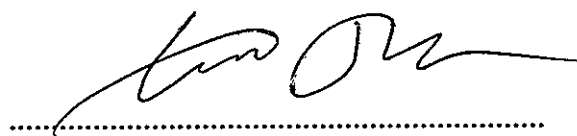
Observaciones:

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.



LUIS FERNANDO ANDRADE MORENO

Firma Superior Jerárquico



CAMILO ANDRES JARAMILLO BERROCAL.

Firma del Gerente Público