

# Resultado Acuerdos de Gestión 2021

Grupo Capacitación y Evaluación  
Dirección de Talento Humano  
Mayo de 2022, Bogotá D.C.



# Contenido

- Introducción
- Alcance del presente informe
- Generalidades evaluación de los acuerdos de gestión
- Estructura orgánica de la entidad VS gerentes públicos
- Distribución de cargos de gerentes públicos en la planta
- Suscripción de acuerdos y evaluación de la gestión
- Resultado por nivel
- Resultado general e individual

# Introducción

La Entidad aplica la metodología del Departamento Administrativo de la Función Pública de enero de 2017, para medir la gestión y rendimiento de los gerentes públicos de la misma.

La gestión del rendimiento se establece como el componente estratégico para la planificación y evaluación de los empleados de naturaleza gerencial, que permite identificar y evaluar las fortalezas o aspectos a mejorar del gerente, con el fin de incentivar la gestión eficiente y/o capacitar en lo que se encuentre por debajo de los estándares.

En este sentido, la evaluación de los gerentes públicos se realiza a partir de los compromisos concertados entre el gerente y su superior jerárquico, a través de los Acuerdos de Gestión, buscando aportar a la consecución de los objetivos fijados en el Plan Nacional de Desarrollo, Plan Estratégico y el Plan de Acción Anual.

La metodología del DAFP busca promover y mejorar las competencias individuales y grupales mediante su valoración cuantitativa, a través de la calificación por parte del superior, de un par y de los subalternos, incentivando el nivel sobresaliente del gerente público en su rendimiento.

# Alcance

Este informe estadístico da a conocer las dependencias de la Entidad y la distribución de los gerentes públicos en la misma.

Presenta el resultado consolidado por dependencias afines, así como el resultado individual de los gerentes en su gestión y desempeño durante la vigencia.

# Generalidades evaluación de los acuerdos de gestión

La evaluación del acuerdo de gestión se distribuye de la siguiente manera, 80% que corresponde a los compromisos gerenciales y el 20% correspondiente a la valoración de las competencias comunes y directivas.

Este 20% comportamental se evalúa así: El 60% corresponde a la valoración de las competencias por parte del superior jerárquico, el 20% de un par y el restante 30% será el resultado del promedio de la valoración de los subalternos.

Rangos de calificación:

Desempeño Sobresaliente : de 101% a 105%

Desempeño satisfactorio: de 90% a 100%

Desempeño suficiente del 76% al 89%

El 5% adicional de la gestión para acceder al nivel sobresaliente se concerta con el superior jerárquico y se detalla en el acuerdo de gestión.

# Datos generales



# Estructura orgánica de la entidad VS Gerentes públicos vigencia 2021



# Distribución de los cargos de gerentes públicos en la SSPD

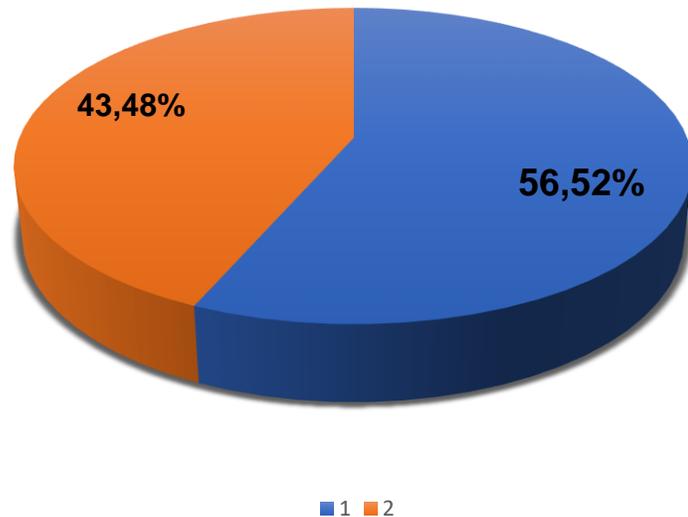
- Superintendentes Delegados: tres (3)
- Directores Técnicos: cinco (5)
- Directores de Superintendencia: dos (2)
- Directores Territoriales: seis (6)
- Secretario General: uno (1)
- Director Administrativo: uno (1)
- Director Financiero: uno (1)
- Director de Talento Humano: uno (1)
- Jefes de Oficina: tres (3)

# Resultados de las evaluaciones de los acuerdos de gestión vigencia 2021



# Resultado por nivel vigencia 2021

Resultados de Acuerdo por Nivel



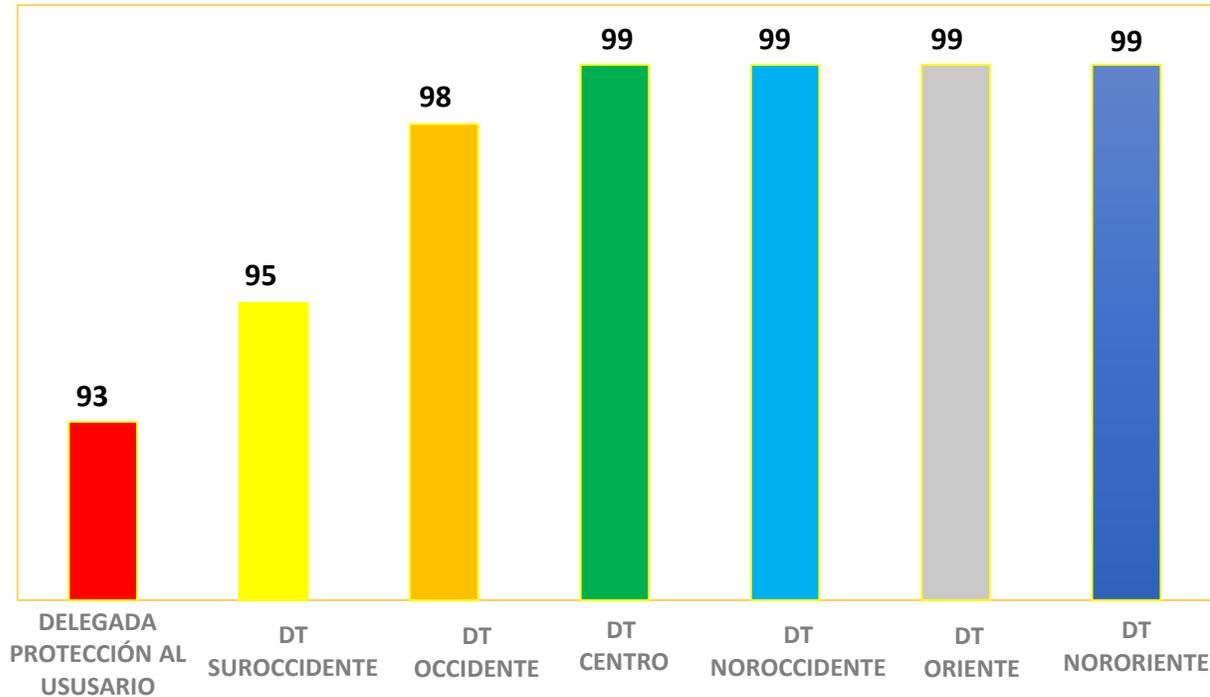
De los acuerdos de gestión evaluados en la vigencia, el 56,52% corresponde a 13 acuerdos, los cuales se encontraron en el nivel Sobresaliente y el 43,48% de los acuerdos, correspondiente a 10 de ellos, se ubicaron en el nivel Satisfactorio.

## Acuerdos suscritos y evaluados en la vigencia

Total Gerentes Públicos	23
Acuerdos suscritos	23
Seguimiento a acuerdos	23
Evaluación de acuerdos	23

# Resultados generales e individuales Delegada Protección al Usuario y Territoriales

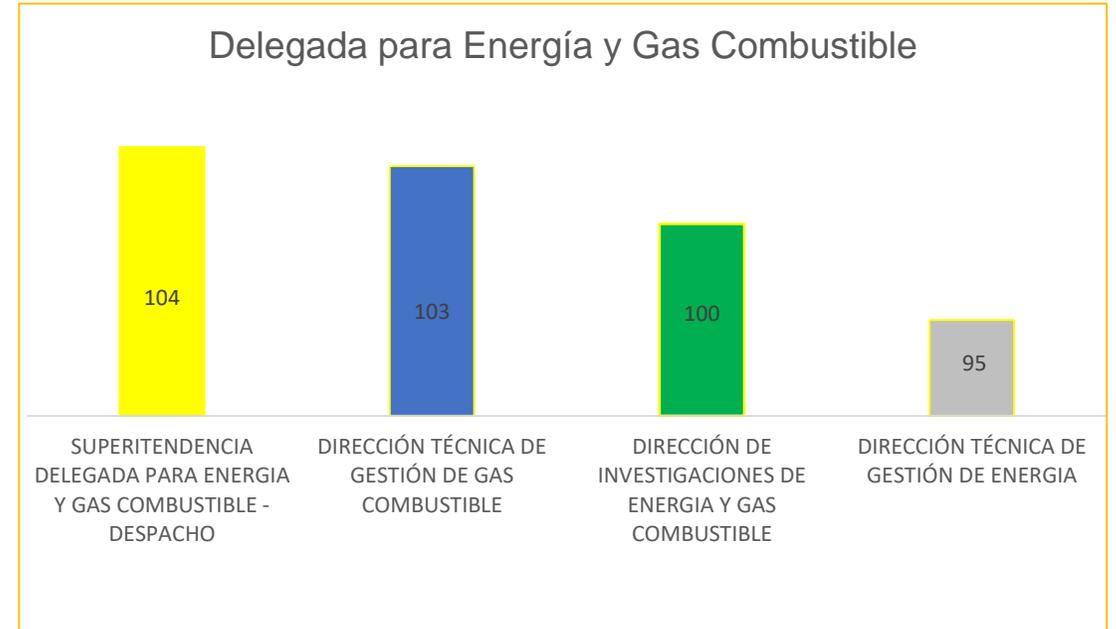
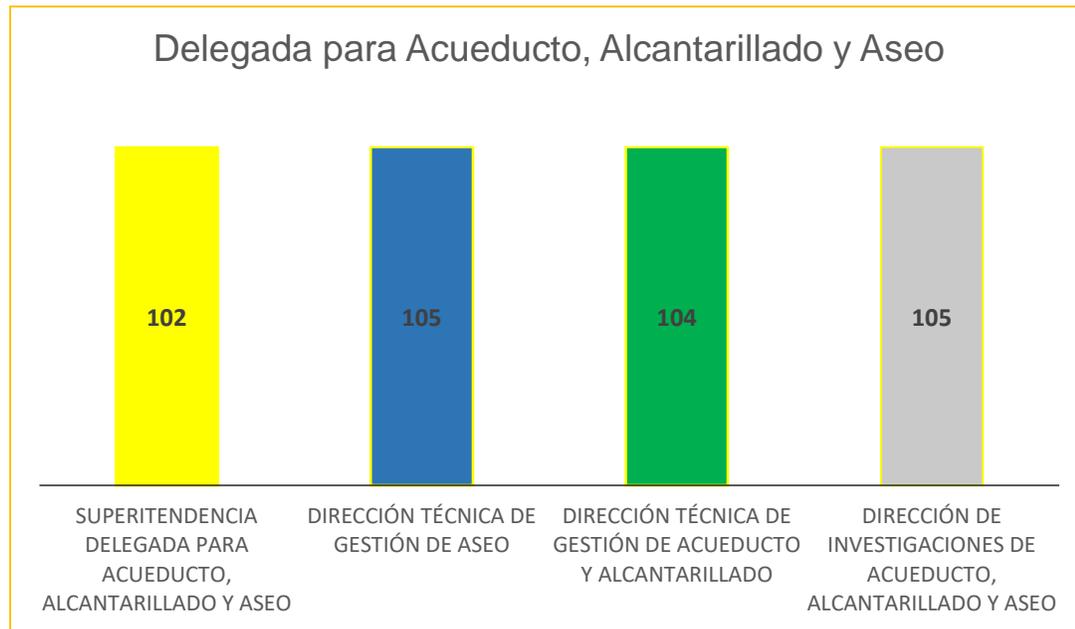
Delegada para la Protección al Usuario y Territoriales



Resultado Delegada para la Protección al Usuario y las Direcciones Territoriales.

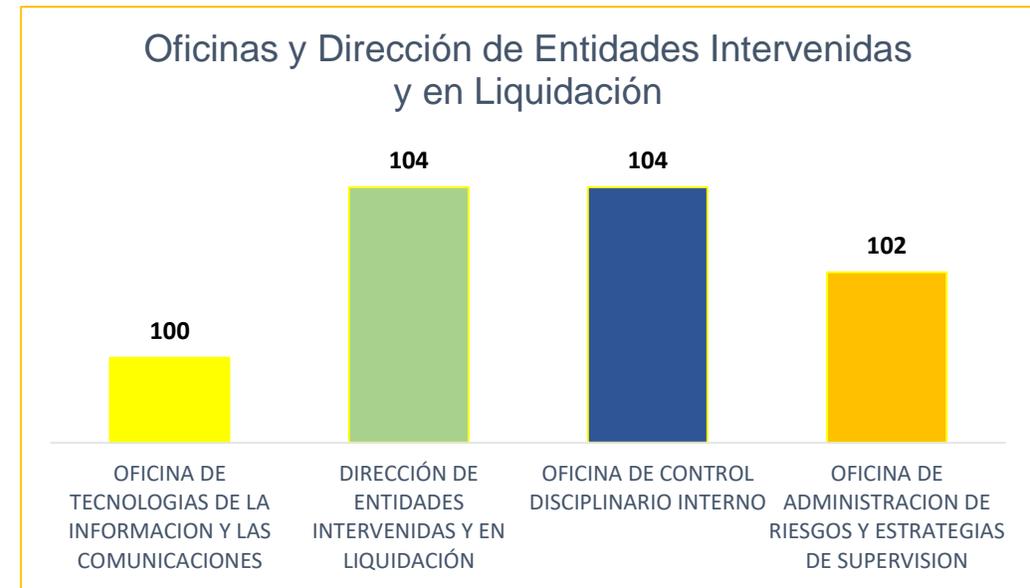
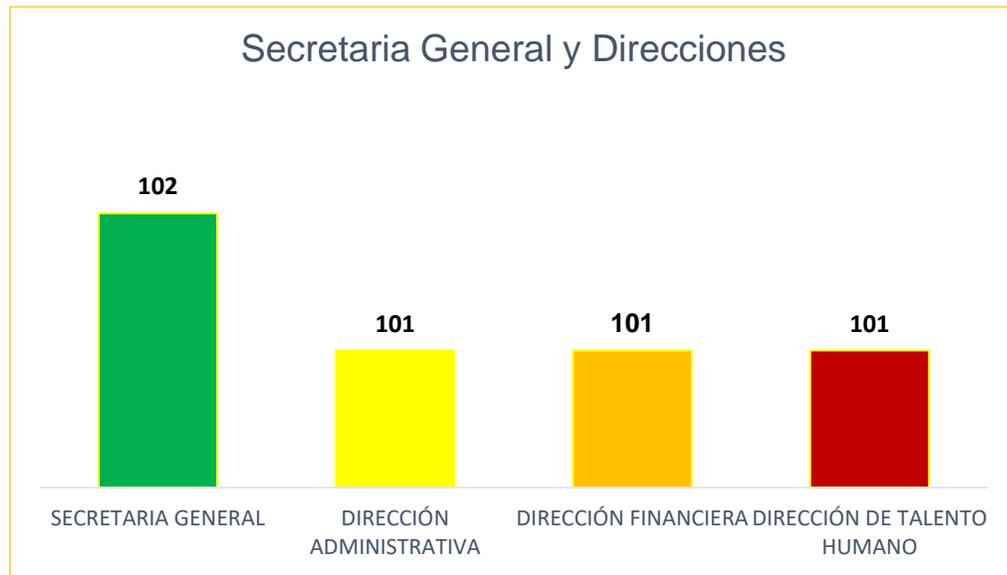
La Delegada para la Protección al Usuario y la Gestión en Territorio y, las Direcciones Territoriales obtuvieron una calificación entre el 93% y el 99% de cumplimiento del plan de acción y metas propuestas para la vigencia, lo cual las ubica en nivel Satisfactorio.

# Resultados generales e individuales por Delegadas



Se observa que tanto la Superintendencia Delegada para Acueducto Alcantarillado y Aseo y la Superintendencia Delegada para Energía y Gas Combustible lograron obtener una calificación que se ubica en nivel sobresaliente. Lo anterior dado que las Direcciones de la Delegada de Acueducto, Alcantarillado y Aseo; lograron cumplimiento de los valores adicionales pactados en cada uno de los acuerdos de gestión. Por su parte, de las tres (3) Direcciones de la Delegada de Energía y Gas combustible, una logró el nivel sobresaliente y las demás, se encuentran entre el 95% y el 100% que las ubica en el nivel satisfactorio.

# Resultados generales e individuales por dependencias



La Secretaría General, así como las Direcciones Administrativa, Financiera y de Talento Humano, se ubicaron en el nivel sobresaliente, a través del cumplimiento de los proyectos adicionales formulados en la vigencia.

Por su parte, tanto la Dirección de Intervenidas como las Oficinas de Control Disciplinario Interno y la de Administración de Riesgos y Estrategias de Supervisión, lograron un nivel sobresaliente, y la Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones se ubicó en el nivel satisfactorio, en la gestión de la vigencia 2021.

# Gracias

Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios

Carrera 18 No. 84-35

PBX: (57-1) 691-3005

[sspd@superservicios.gov.co](mailto:sspd@superservicios.gov.co)

[www.superservicios.gov.co](http://www.superservicios.gov.co)

Bogotá D.C., Colombia



El futuro  
es de todos

DNP  
Departamento  
Nacional de Planeación



**Superservicios**  
Superintendencia de Servicios  
Públicos Domiciliarios