

# Resultado Acuerdos de Gestión 2019

Grupo de Gestión de Talento Humano  
Junio de 2020, 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 de los cuatro grandes grupos de la entidad, así como el resultado individual de los gerentes en su gestión y desempeño.

# Generalidades

## Evaluación de los acuerdos de gestión

La evaluación del acuerdo de gestión se distribuye de la siguiente manera:

- 80% compromisos gerenciales.
- 20% valoración de las competencias comunes y directivas.

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

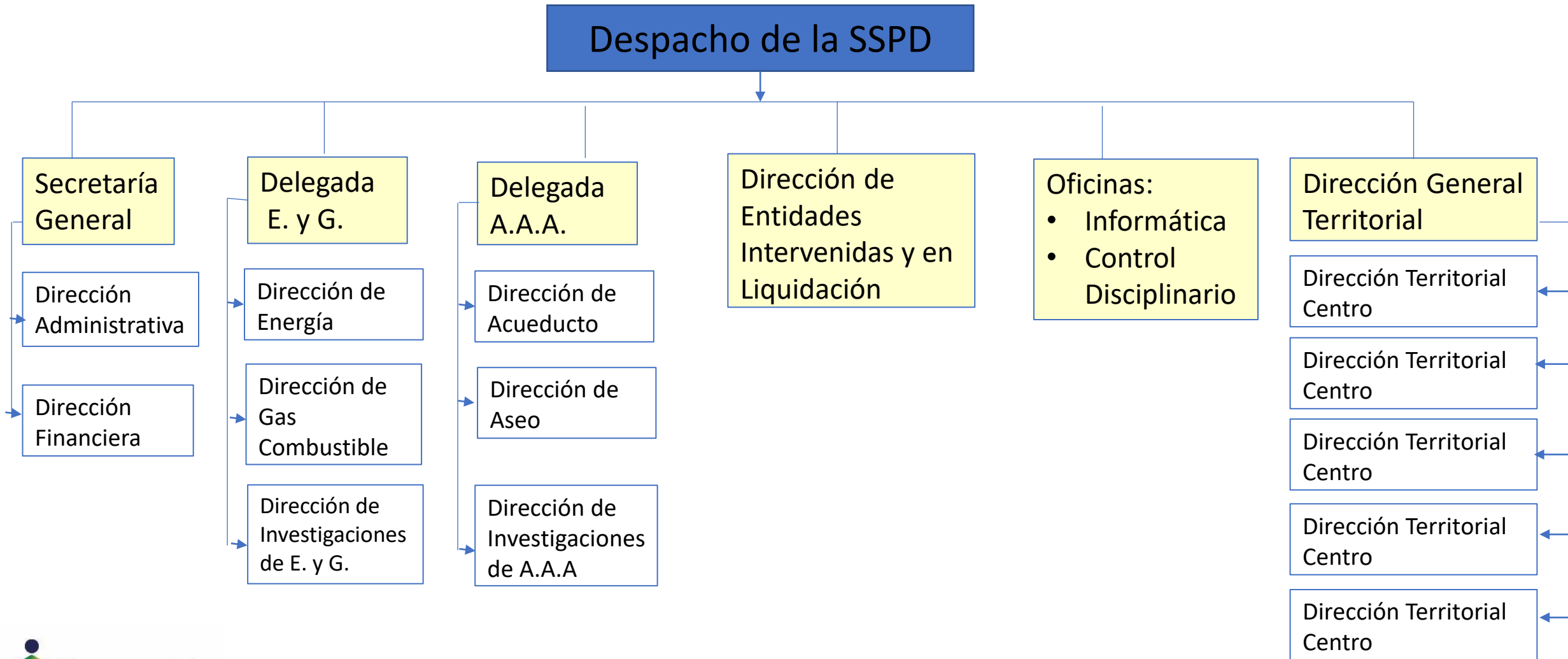
### **Rangos de calificación:**

- 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.

# Datos generales



# Estructura orgánica de la entidad VS Gerentes públicos



# Distribución de los cargos de gerentes públicos en la SSPD

- Superintendentes delegados: Dos (2)
- Directores técnicos: Cinco (5)
- Directores de superintendencia: Tres (3)
- Directores territoriales: Cinco (5)
- Secretario general: Uno (1)
- Director administrativo: Uno (1)
- Director financiero: Uno (1)
- Jefes de oficina: Dos (2)



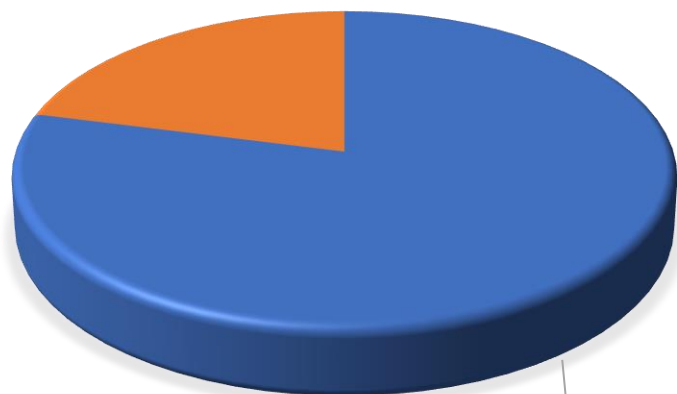
# Resultados de las evaluaciones de los acuerdos de gestión vigencia 2019



# Resultado por nivel vigencia 2019

## NIVEL DE RESULTADOS

ACUERDO SOBRESALIENTE; 4; 21%



ACUERDO  
SATISFACTORIO; 15; 79%

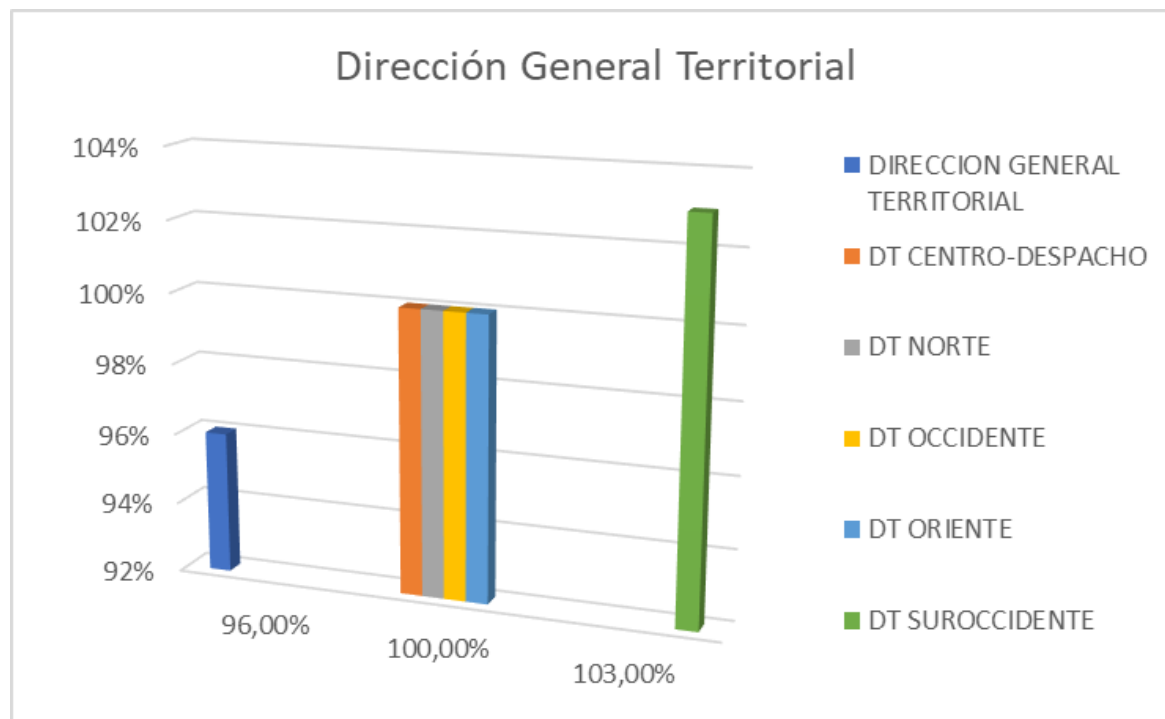
De los acuerdos de gestión evaluados en la vigencia el 21% , 4 acuerdos, se encontraron en el nivel Sobresaliente y el 79% restante, 15 acuerdos, se ubicaron en el nivel Satisfactorio.

### Acuerdos suscritos y evaluados en la vigencia

|                         |    |
|-------------------------|----|
| Total Gerentes Públicos | 20 |
| Acuerdos suscritos      | 20 |
| Seguimiento a acuerdos  | 20 |
| Evaluación de acuerdos  | 19 |

# Resultados generales e individuales

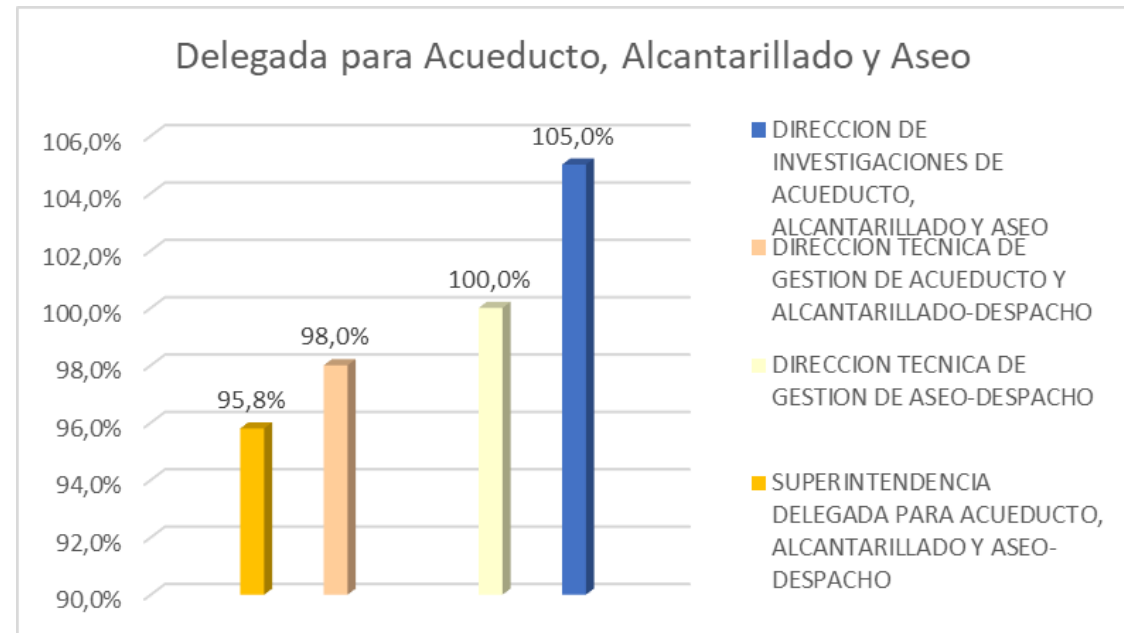
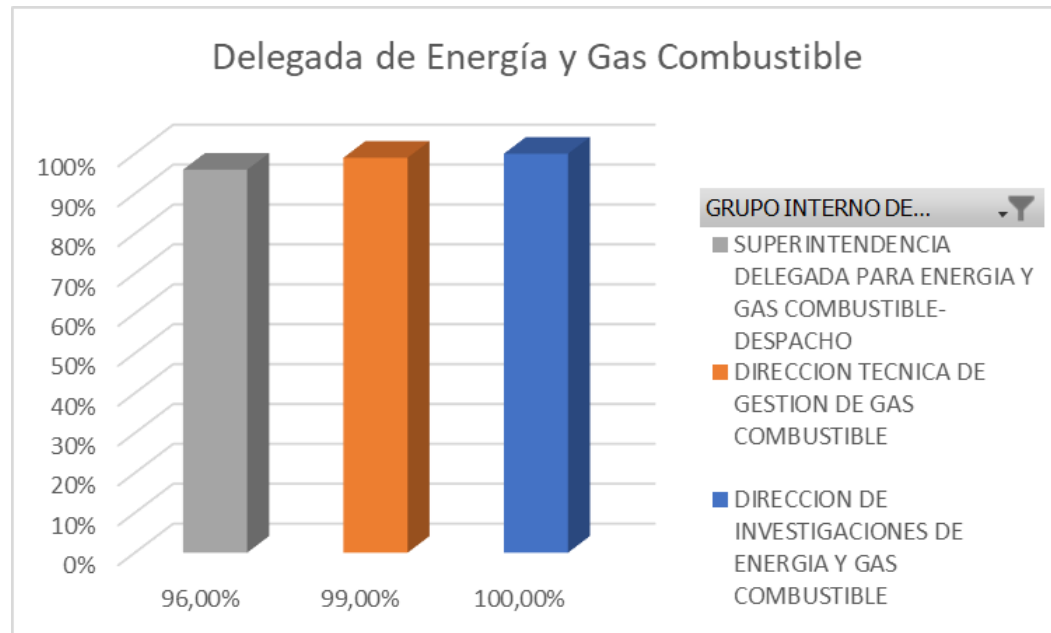
## Dirección General y Territoriales



Resultado de la Dirección General Territorial y las Direcciones Territoriales.

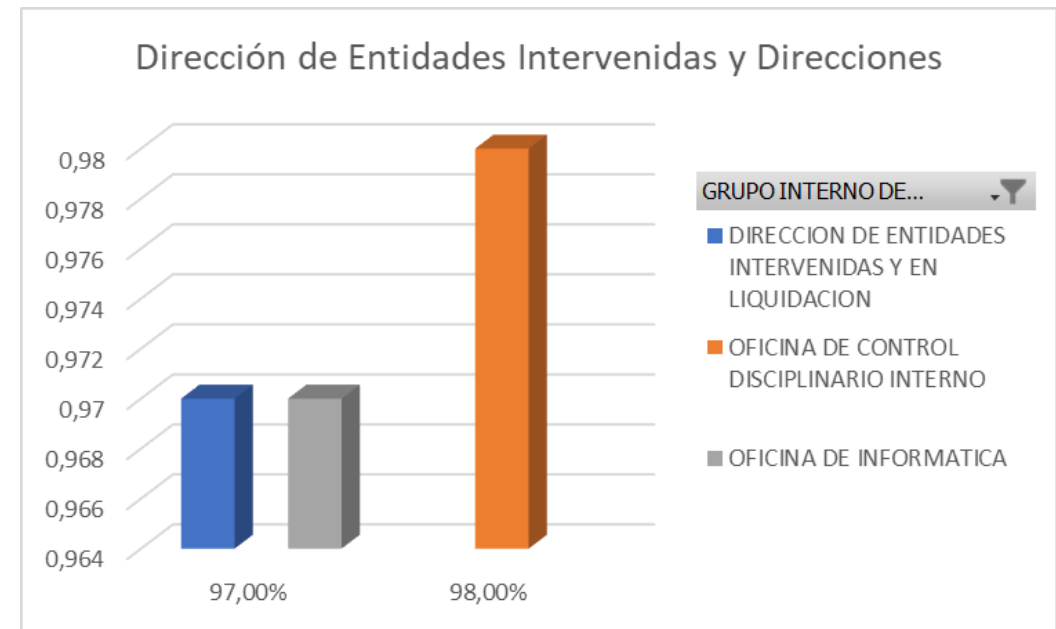
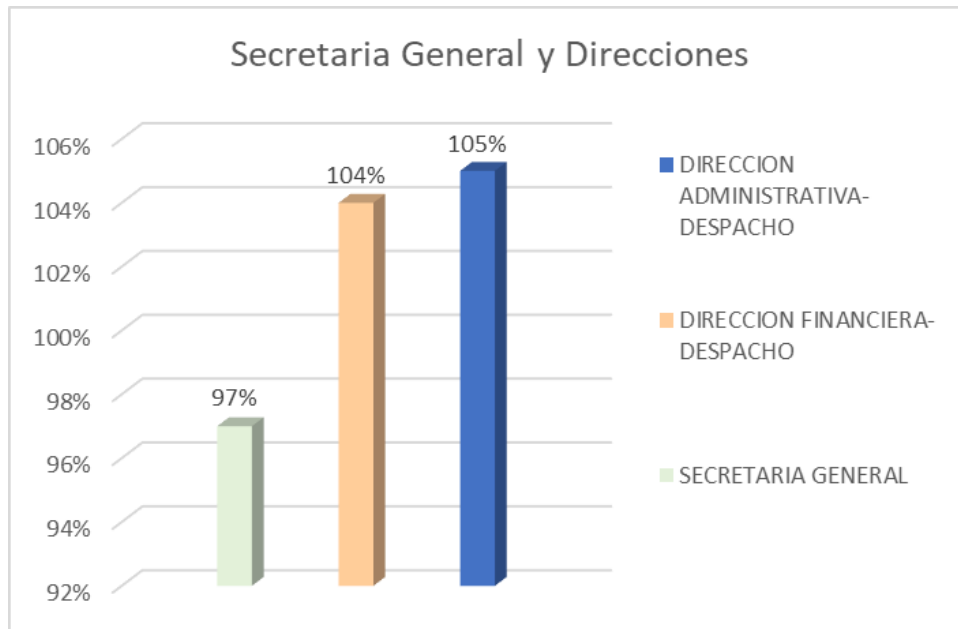
la Dirección Territorial Suroccidente tuvo un nivel sobresaliente a través de la formulación y cumplimiento de los compromisos adicionales de: Desarrollo de actividades de bienestar adicionales a las programadas por el nivel central con impacto positivo en el clima organizacional de la Dirección y mantener o aumentar el número de comunicaciones y notificaciones efectuadas mediante correo electrónico en la Dirección.

# Resultados generales e individuales por Delegadas



La Dirección de Investigaciones para A.A.A logró el nivel sobresaliente a través del compromiso suscrito con su superior inmediato de Gestionar la formulación, presentación y aprobación del proyecto de inversión "Mejoramiento de las acciones de vigilancia y control de la calidad del agua en los prestadores del servicio de acueducto".

# Resultados generales e individuales por dependencias



La Dirección Financiera logró nivel sobresaliente a través del proyecto “Dar a conocer la estrategia de la Dirección Financiera para satisfacer las necesidades de registro y pago de las obligaciones e involucrar en el balance general los responsables de entregar información”.

La Dirección Administrativa por su parte obtuvo nivel sobresaliente con el proyecto de “Revisión y ajuste de los lineamientos existentes para la supervisión contractual en el primer semestre de 2019”.

# 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