



RESOLUCIÓN No 0029

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE IMPLANTAN LOS ACUERDOS DE
GESTIÓN EN LA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA”**

El Rector de la Universidad de Cundinamarca, en uso de sus facultades legales y estatutarias

CONSIDERANDO

Que la Universidad de Cundinamarca, es un ente universitario autónomo, con régimen especial, personería jurídica, autonomía académica, administrativa y financiera, patrimonio independiente y capacidad para gobernarse, vinculado al Ministerio de Educación Nacional en los términos definidos en la Ley 30 de 1992.

Que en el Acuerdo 013 de 1996 del Consejo Superior de la Universidad de Cundinamarca “Por el cual se adopta el Estatuto Orgánico de la Universidad de Cundinamarca y se determinan las funciones de todas sus dependencias” se otorgan en su Artículo 8 literales c) k) y r) a la rectoría como primera autoridad administrativa de la institución funciones tales como: expedir los actos necesarios para el cumplimiento de los objetivos de la institución.

Que el Acuerdo 010 de 2002 del Consejo Superior de la Universidad de Cundinamarca “Por el cual se adopta el Estatuto General de la Universidad de Cundinamarca” en su Artículo 22, literales c), i) y u) otorga funciones al rector tales como: expedir los actos necesarios para el cumplimiento de los objetivos de la institución y presentar ante el Consejo Superior el informe anual de gestión.

Que en el marco del Sistema Integrado de Gestión y Control SIGC, contenido en la Ley 872 de 2003 “Por la cual se crea el Sistema de Gestión de la Calidad en la Rama Ejecutiva del Poder Público y en otras entidades prestadoras de servicio” es necesario contar con una herramienta que permitan valorar el desempeño de los directivos y los resultados de su gestión en cumplimiento de los objetivos institucionales, el plan de desarrollo institucional y las políticas públicas de educación superior.

Que en la Universidad de Cundinamarca el desempeño directivo, es el núcleo estratégico para el diseño, implementación y operacionalización del Sistema de Gestión y Control a través del cual se orienta la actuación institucional hacia sus prioridades explícitas, incentivar mejoras de eficiencia y eficacia, promover el aprendizaje organizacional, fortalecer y desarrollar la función directiva.

Que de acuerdo a los postulados de Transparencia por Colombia se hace necesario estudiar la implementación de indicadores para el nivel directivo, con el fin de generar transparencia en la gestión y la rendición de cuentas a la sociedad.

En mérito de lo expuesto,

RESOLUCIÓN No. 029

“POR MEDIO DE LA CUAL SE IMPLANTAN LOS ACUERDOS DE GESTIÓN EN LA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA”

RESUELVE

ARTÍCULO 1.- OBJETIVO: Implementar en la Universidad del Cundinamarca los acuerdos de gestión como un mecanismo que permite valorar, mediante indicadores, los resultados de la gestión del personal, directivos universitarios o ejecutivos.

ARTÍCULO 2.- DEFINICIÓN: El Acuerdo de Gestión es el establecimiento de una relación escrita y firmada entre el superior jerárquico y el respectivo directivo o ejecutivo universitario, con el fin de establecer los compromisos y resultados frente a la visión, misión y objetivos del organismo; se pacta por un periodo determinado e incluye la definición de indicadores a través de los cuales se evalúa el mismo.

ARTÍCULO 3.- APLICACIÓN: Los Acuerdos de Gestión deben ser suscritos por los funcionarios de la Universidad de Cundinamarca que ocupen cargos directivos, de período y de libre nombramiento y remoción.

El Acuerdo se pacta para una vigencia anual con excepción de los períodos o nombramientos que inicien en una fecha trascurrido el año, caso en cual se pactarán desde la fecha de posesión hasta el 31 de Diciembre del año respectivo.

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

PARÁGRAFO.- Los funcionarios que se mencionan anteriormente son entendidos como aquellos servidores que desempeñan empleos que conllevan el ejercicio de la responsabilidad de período y de libre nombramiento y remoción y que comportan responsabilidad por la gestión y por un conjunto de funciones cuyo ejercicio y resultados son posibles de medir y evaluar.

ARTÍCULO 4.- FINALIDADES: Son finalidades de un acuerdo de gestión:

- Orientar las actuaciones institucionales hacia sus prioridades
- Incentivar mejoras en la eficiencia y eficacia.
- Promover el aprendizaje organizacional.
- Fortalecer y desarrollar la función directiva universitaria

[Firma]

RESOLUCIÓN No. 029

“POR MEDIO DE LA CUAL SE IMPLANTAN LOS ACUERDOS DE GESTIÓN EN LA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA”

ARTÍCULO 5.- ETAPAS DE APLICACIÓN: Para la suscripción de Acuerdos de Gestión se contemplarán las siguientes fases:

- 1) **Inducción:** se desarrolla en los siguientes diez (10) días hábiles a la posesión del funcionario, para que conozca el proceso de Planeación Institucional, a través del cual se establecen las orientaciones o directrices institucionales de largo plazo, constituidas básicamente por la visión, misión, plan de desarrollo institucional, de Facultad o programa según el caso, plan estratégico, objetivos propios de la dependencia a su cargo y los resultados esperados en desarrollo de los proyectos o programas específicos los recursos físicos, humanos, tecnológicos y financieros con que cuenta esta dependencia y las políticas institucionales sobre el manejo del talento humano y la cultura organizacional.
- 2) **Concertación:** espacio de intercambio de expectativas personales y organizacionales, sin que se vea afectada la facultad que tiene el superior jerárquico para decidir. Esta etapa debe garantizar que el Acuerdo propuesto se enmarque dentro del esquema de planeación institucional.
- 3) **Formalización del acuerdo:** Resultado de la fase de concertación, es el Acuerdo en sí, documento escrito y firmado por cada una de las partes, el cual debe ser suscrito antes de finalizar el mes siguiente a la Posesión del funcionario y debe contener, como mínimo, los siguientes aspectos:
 - a. Encabezado que enuncie los nombres y cargos de los comprometidos en el acuerdo.
 - b. Lugar y fecha de su suscripción.
 - c. Condiciones generales para su desarrollo.
 - d. El período de vigencia del Acuerdo.
 - e. Los criterios de seguimiento y evaluación.
 - f. Fuentes de verificación, es decir, todos aquellos instrumentos que permitan corroborar el cumplimiento de los compromisos.
- 4) **Seguimiento:** Una vez que el Acuerdo ha sido formalizado y puesto en vigencia, se deben realizar seguimientos permanentes con el fin de verificar el cumplimiento de los compromisos pactados.

Los seguimientos se deberán realizar por trimestres vencidos, como producto de esta fase, se podrán realizar los ajustes que se consideren necesarios a los compromisos y determinar posibles acciones de mejoramiento.

- 5) **Evaluación:** en la fase de evaluación, serán valoradas las competencias que caracterizan las actividades gerenciales y que son indispensables para el cumplimiento de los compromisos pactados.



RESOLUCIÓN No. 029

“POR MEDIO DE LA CUAL SE IMPLANTAN LOS ACUERDOS DE GESTIÓN EN LA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA”

Al finalizar el período de vigencia del Acuerdo, se efectúa una valoración para determinar y analizar el porcentaje de logro en el cumplimiento de los compromisos y resultados alcanzados por el directivo Universitario público, con base en los indicadores determinados y respecto de los planes operativos o de gestión de la dependencia que dirige. Como mínimo se deben evaluar las competencias comunes a todo servidor público, así como las competencias comportamentales para el nivel directivo.

El encargado de evaluar el grado de cumplimiento del Acuerdo es el superior jerárquico según la definición del artículo primero de la presente Resolución.

Para apoyar sus conclusiones puede utilizar como referentes los informes regulares que deben presentar la oficina de planeación y de control interno, así como la información adicional que surge en el proceso de gestión.

Esta función será indelegable y se llevará a cabo dentro de los siguientes tres meses a la finalización de la vigencia del Acuerdo.

ARTÍCULO 6.- EFECTOS DE LA EVALUACIÓN: Los resultados de la evaluación permitirán definir acciones de capacitación y formación de los funcionarios y estrategias de mejoramiento de su desempeño.

ARTÍCULO 7.- RESPONSABILIDADES: Brindará la información necesaria para que el funcionario objeto de esta Resolución se familiarice con el contexto en el que va a desarrollar su función, identifique y dimensione los compromisos que debe atender y estructure su propuesta de gestión que entrará a ser objeto de concertación, en la fase siguiente.

- a. Oficina de Planeación: Prestará el apoyo requerido en el proceso de concertación de los Acuerdos, suministrando la información definida en los respectivos planes de desarrollo y planes estratégicos, así como las políticas públicas de educación superior y el análisis del sector y del desempeño institucional
- b. Oficina de Talento Humano: Brindará toda la información necesaria para que el funcionario se familiarice con el contexto en el que va a desarrollar su función, identifique y dimensione los compromisos que debe atender y estructure su propuesta de gestión que entrará a ser objeto de concertación, en la fase siguiente.
- c. Oficina de Control de Interno: Realizará seguimiento al desarrollo de los acuerdos de gestión para determinar la valoración para analizar el porcentaje de logro en el cumplimiento de los compromisos y resultados alcanzados por el directivo universitario público, con base en los indicadores determinados y respecto de los planes operativos o de gestión de la dependencia que dirige.

88

RESOLUCIÓN No.

U 029

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE IMPLANTAN LOS ACUERDOS DE
GESTIÓN EN LA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA”**

ARTÍCULO 8- VIGENCIA: El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Fusagasugá, a los 30 MAR. 2011



ADOLFO MIGUEL POLO SOLANO
Rector