

Objetivos							
Establecer los compromisos del Subdirector General Académico para cumplir las funciones de formular, coordinar y dirigir los planes, proyectos, programas y componentes a través de los cuales el IDEP cumple sus objetivos misionales y proyecta a la comunidad educativa del Distrito Capital los resultados de los estudios realizados.							
Concertación de compromisos						Evaluación de compromisos	
Compromisos Institucionales	Peso	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores		Valoración	
						% de cumplimiento	Puntaje
Optimizar la realización de las actividades misionales.	25%	Realizar las actividades previstas en el plan de acción de manera eficiente y eficaz.	30 de diciembre de 2014	Porcentaje de cumplimiento de las metas institucionales del área misional.	30%	90	23.9
				Porcentaje de cumplimiento de los Indicadores PMR.	20%	100	
				Porcentaje de pagos programados/porcentaje de pagos realizados.	30%	92	
				Porcentaje de actividades contractuales ejecutadas en relación con las programadas.	20%	100	
Fortalecer el Centro de Documentación.	10%	Realizar un catálogo digital actualizado con las publicaciones del IDEP a diciembre de 2013. Capacitación en manejo de bases de datos especializadas en educación a 30 usuarios o usuarias del Instituto. Acompañar 30 actividades institucionales con información del Centro de Documentación. Socializar las publicaciones adquiridas en el IDEP durante el año 2013 por donación, compra o canje a través de cuatro boletines de novedades bibliográficas.	30 de diciembre de 2014	Catálogo digital de las publicaciones del IDEP actualizado a diciembre de 2014	30%	100	10
				Número de usuarios capacitados/30	20%		
				Número de actividades acompañadas/30	30%		
				Número de boletines/4	20%		
Adelantar gestiones para la obtención de una sede definitiva del IDEP.	5%	Apoyar el desarrollo de una estrategia para la ubicación Definitiva del IDEP	31 de diciembre de 2014	Número de reuniones de gestión realizadas/4	100%	0	0
Adelantar acciones de posicionamiento internacional	10%	Fortalecer las relaciones internacionales del Instituto.		Número de acciones de posicionamiento internacional/4	100%	100	10
Proponer una estrategia de identificación de necesidades y expectativas y de satisfacción de usuarios.	10%	Contribuir a la satisfacción de las necesidades de la comunidad académica a través de la consolidación de un proceso de identificación de necesidades y expectativas y de satisfacción de usuarios.	30 de diciembre de 2014	Documento del procedimiento de identificación de necesidades y expectativas y del procedimiento de satisfacción de usuarios/ 1	30%	100	10
				Diseño de la herramienta o instrumento para la identificación de necesidades y expectativas y de la herramienta o instrumento de satisfacción de usuarios/1	30%	100	
				Documento Técnico sobre medición y satisfacción de usuarios.	60%	100	
Realizar trabajo interinstitucional con el sector educativo para la política de formación docente.	5%	Articulación del IDEP en la política y estrategia distrital de formación docente.	30 de diciembre de 2014	Actas de Comité Distrital de capacitación Docente y la oficina de planeación de la SED.	100%	100	5
Coordinar con el equipo de comunicaciones el desarrollo de la estrategia de comunicación, socialización y divulgación.	15%	Generar archivos digitales que permitan el resguardo y uso de documentos de comunicación. Incluye banco de imágenes, mediante el cual se conserve la memoria institucional. Desarrollar una estrategia editorial institucional con lineamientos de publicación unificados que permitan la producción de materiales de calidad.	30 de diciembre de 2014	Archivo Digital en Google Drive/1	10%	100	14.9
				Número de documentos de lineamientos de política editorial/1	20%	100	

		Desarrollar una estrategia editorial institucional con lineamientos de publicación unificados que permitan la producción de materiales de calidad.		Número de documentos de lineamientos de política editorial/1	20%	100		
		Desarrollar una estrategia de comunicación		Porcentaje de avance de la estrategia de comunicación.	20%	98.6		
		Coordinar la elaboración de los planes de comunicación interna y externa del IDEP.		Número de Documentos de Protocolo de Contenidos Web, de Publicaciones y de Socializaciones/1	10%	100		
		Coordinar el proceso de elaboración de la política de comunicaciones del IDEP.		Número de políticas de comunicación/1	20%	100		
		Generar política de distribución		Número de documentos de política de distribución/1	20%	100		
Contribuir a la construcción de una estrategia de posicionamiento del IDEP	20%	Realizar 32 eventos de socialización de las actividades del IDEP.	30 de diciembre de 2014	Número de socializaciones/32	35%	90	18.32	
		Realizar actividades locales de posicionamiento institucionales.		Número de Acciones locales/30	35%	85		
		Socializar la producción editorial del Instituto.		Número de libros socializados/10	30%	100		
						TOTAL	92.2	

Compromisos Contingentes o Adicionales	Resultados Esperados	Fecha Límite	Evaluación cualitativa		
			Muy Satisfactoria	Satisfactoria	Insatisfactoria
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.	30 de diciembre de 2014	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.	30 de diciembre de 2014	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.	30 de diciembre de 2014		X	
Afrontar cambios organizativos o reformas contingentes de la entidad.	Responder efectiva y coherentemente frente a situaciones derivadas de los procesos de cambio.	30 de diciembre de 2014	X		
Resolver y gestionar anomalías que se produzcan en el funcionamiento ordinario de la entidad.	Resolver diligentemente las situaciones problemáticas producidas en la entidad.	30 de diciembre de 2014	X		

FASE DE SEGUIMIENTO	
PRIMER SEGUIMIENTO:	Fecha _____
_____	_____
_____	_____
SEGUNDO SEGUIMIENTO:	Fecha _____
_____	_____
_____	_____
SEGUIMIENTO :	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.			
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.			
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.			
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"> - 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. - Ejercer responsablemente las funciones derivadas de la evaluación del desempeño de los empleados públicos con el fin de mejorar el rendimiento de la entidad. - Desarrollar las competencias de su equipo humano mediante la identificación de las necesidades de capacitación y formación, comprometiéndose en acciones concretas para satisfacerlas. 			
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.			

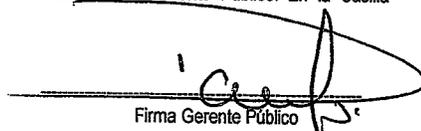
NOTA: Las anteriores son las competencias mínimas que debe tener el Gerente Público. Por tal razón pueden ser adicionadas otras, si la entidad lo considera necesario.

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


Firma Superior Jerárquico


Firma Gerente Público

