

**ANEXO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES**

CONCERTACIÓN														Evaluación			
N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-finish/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance					% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias			
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de Indicador 1er Semestre	Observaciones del avance y oportunidad de mejora	% cumplimiento programado a 2° semestre	% Cumplimiento de indicador 2° Semestre			Descripción	Ubicación		
1	Fortalecer la cultura de confianza, colaboración e innovación para garantizar una atención digna, respetuosa y diferencial	Jornadas de fortalecimiento a las direcciones territoriales para la gestión de oferta a partir de la medición de SSV.	Direcciones territoriales fortalecidas en la gestión de oferta a partir de la medición de SSV.	1/05/2021 - 31/12/2021	Citación direcciones territoriales. Jornada de fortalecimiento. Recolección de documentos balance por parte de las Direcciones territoriales.	25%	50%	50%	El indicador con corte a junio se viene cumpliendo según la programación proyectada, sin ningún inconveniente.	50%	50%	100%	25%	ACTAS DE JORNADAS Y LISTADOS DE ASISTENCIA	SISGESTION 2.0		
2	Fortalecer la cultura de confianza, colaboración e innovación para garantizar una atención digna, respetuosa y diferencial	Proyectos por demanda asistidos técnicamente.	Proyectos con solicitudes de asistencia técnica en la formulación y/o gestión de recursos atendidos.	1/03/2021 - 31/12/2021	Recopilación de solicitudes enviadas por entidades territoriales. Programación de asistencias territoriales. Citación a entidades territoriales. Jornada de asistencia técnica.	20%	86%	86%	El indicador con corte a junio se viene cumpliendo según la programación proyectada, sin ningún inconveniente.	14%	14%	100%	20%	ACTAS Y LISTADOS DE ASISTENCIA	SISGESTION 2.0		
3	Acercar el Estado a las víctimas para brindarles una oferta pertinente, eficaz, sostenible y oportuna	Construcción de lineamiento de análisis de mediciones de superación de situación de vulnerabilidad	lineamiento de análisis de mediciones de superación de situación de vulnerabilidad construido.	1/04/2021 - 31/12/2021	Recolección de mediciones de SSV, por parte de la RNI. Análisis de información por parte de los profesionales. Construcción de lineamientos. Socialización de lineamientos.	25%	50%	50%	El indicador con corte a junio se viene cumpliendo según la programación proyectada, sin ningún inconveniente.	50%	50%	100%	25%	DOCUMENTO	SISGESTION 2.0		
4	Vincular de manera activa a la sociedad civil y a la comunidad internacional en los procesos de reparación integral a las víctimas del conflicto	Proyectos gestionados ante el Ocad Paz.	Proyectos presentados ante el Ocad Paz para la gestión de recursos que permitan la financiación de los proyectos.	1/02/2021 - 30/06/2021	Envío de información para Municipios PDET. Revisión de requisitos de entidades presentadas. Escogencia de Municipios, uno por subregión PDET. Estructuración del proyecto ante OcadPaz. Gestión para materialización del proyecto presentado.	30%	100%	50%	El indicador con corte a junio se viene cumpliendo según la programación proyectada, sin ningún inconveniente.	100%	50%	100%	30%	DOCUMENTO PDF CON GESTIÓN DE PROYECTOS PRESENTADOS A OCAD	SISGESTION 2.0		
<b>Total</b>						<b>100%</b>						<b>100%</b>	<b>100%</b>				

**Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)**

0%  
100%

FECHA \_\_\_\_\_  
Diciembre \_\_\_\_\_  
VIGENCIA \_\_\_\_\_  
2021 \_\_\_\_\_

  
**RAMON ALBERTO RODRÍGUEZ ANDRADE**

  
**AURA HELANA ACEVEDO VARGAS-DIRECTORA DE GESTIÓN INTERINSTITUCIONAL**

## ANEXO 2: VALORACION DE COMPETENCIAS

### Criterios de valoración

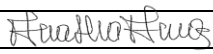

Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.	5
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.	4
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.	3
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.	2
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.	1

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60%	20%	20%			
<b>1</b>	<b>Orientación a resultados</b>	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas.	5	5	5	<b>5,0</b>	
		Assume responsabilidad por sus resultados.	5	5	5		
		Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5	5	5		
		Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta.	5	5	5		
<b>Total Puntaje del valorador</b>		3,0	1,0	1,0			
<b>2</b>	<b>Orientación al ciudadano</b>	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general.	5	5	5	<b>5,0</b>	
		Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.	5	5	5		
		Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.	5	5	5		
		Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	5	5	5		
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.	5	5	5		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		3,0	1,0	1,0			
<b>3</b>	<b>Transparencia</b>	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	5	5	5	<b>5,0</b>	
		Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora.	5	5	5		
		Demuestra imparcialidad en sus decisiones.	5	5	5		
		Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables.	5	5	5		
		Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y prestación del servicio.	5	5	5		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		3,0	1,0	1,0			
<b>4</b>	<b>Compromiso con la organización</b>	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	5	5	5	<b>5,0</b>	
		Anteponer las necesidades de la organización a sus propias necesidades.	5	5	5		
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5	5		
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.	5	5	5		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		3,0	1,0	1,0			
<b>5</b>	<b>Liderazgo</b>	Mantiene a sus colaboradores motivados.	5	5	5	<b>5,0</b>	
		Fomenta la comunicación clara, directa y concreta.	5	5	5		
		Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo.	5	5	5		
		Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	5	5	5		
		Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.	5	5	5		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		3,0	1,0	1,0			
<b>6</b>	<b>Planeación</b>	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	5	5	5	<b>5,0</b>	
		Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.	5	5	5		
		Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	5	5	5		
		Busca soluciones a los problemas.	5	5	5		
		Distribuye el tiempo con eficiencia.	5	5	5		
		Establece planes alternativos de acción.	5	5	5		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		3,0	1,0	1,0			
<b>7</b>	<b>Toma de Decisiones</b>	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	5	5	<b>5,0</b>	
		Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	5	5	5		
		Decide bajo presión.	5	5	5		
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5	5	5		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		3,0	1,0	1,0			

8	<b>Dirección y Desarrollo de Personal</b>	*Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	5	5	5	5,0	
		*Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	5	5	5		
		*Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.	5	5	5		
		*Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.	5	5	5		
		*Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.	5	5	5		
		Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	5	5	5		
		Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto	5	5	5		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			3,0	1,0	1,0		
9	<b>Conocimiento del Entorno</b>	Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5	5	5	5,0	
		Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	5	5	5		
		Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	5	5	5		
		Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.	5	5	5		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			3,0	1,0	1,0		
<b>TOTAL</b>			3,0	1,0	1,0		

valoracion final	5,0	100%
------------------	-----	------

FECHA	Diciembre
VIGENCIA	2021

	
AURA HELANA CEVEDO VARGAS	RAMON ALBERTO RODRIGUEZ ANDRADE

**Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión**

Nombre del Gerente Público: Aura Helena Acevedo Vargas  
 Área en la que se desempeña: Directora de Gestión Interinstitucional  
 Fecha: Diciembre del 2021

**ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION**

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE	100%	80%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	5.0	20%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		100%
CONCERTACION	5%	0%
<b>CUMPLIMIENTO FINAL</b>		<b>100%</b>

Firma del Supervisor Jerárquico **RAMON ALBERTO RODRIGUEZ ANDRADE**

Firma del Gerente Publico. **AURA HELENA ACEVEDO VARGAS**

FECHA: Diciembre  
 VIGENCIA: 2021