

FORMATO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES

Concertación														Evaluación	
No.	Objetivos Institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha Inicio-fin dd/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 2º semestre	% Cumplimiento de Indicador 2º Semestre			Descripción	Ubicación
1	Fortalecer, modernizar, adecuar y realizar las reformas institucionales necesarias que contribuyan a garantizar la implementación de la política de víctimas del país integralmente, con enfoque de derechos, territorial y diferencial.	Realizar jornadas de atención móvil de orientación y comunicación a las víctimas con enfoque diferencial	Realizar jornadas de atención móvil de orientación y comunicación a las víctimas con enfoque diferencial	01/01/2023-31/12/2023	Convocar a las víctimas a la jornada de atención, por intermedio de las mesas, los líderes, municipio público y medios locales de comunicación. Realizar las Jornadas de asistencia y atención móvil en donde las víctimas podrán realizar todos los trámites que se hacen en un punto o un centro de atención, tomando todas las medidas de bioseguridad Convocar a las entidades del SNARD, a que acompañen, ofrezcan la oferta y brinden asistencia y orientación	25%	52%	82%	La meta se ha desarrollado de acuerdo a lo previsto en el cronograma de ejecución del plan de acción y hasta el momento no se ha presentado ningún riesgo de incumplimiento	45%	45%	100%	25%	Se realizaron durante el año, 97 jornadas que se encontraban programadas hasta el 31 de diciembre, logrando el 100% de la meta	TRANSICIÓN Nacional 01/01/2023-31/12/2023
2	Adelantar acciones integrales de prevención, atención, asistencia humanitaria, reformas, reubicaciones sostenibles y reparación transformadora de las víctimas individuales y colectivas, con enfoque territorial, diferencial y de centralidad en las víctimas, disminuyendo los rezagos históricos, promoviendo su fortalecimiento comunitario, estabilidad socioeconómica y autonomía, para el acceso efectivo y pleno de sus derechos y la reconstrucción de sus proyectos de vida.	Ejecutar la entrega de cartas de indemnización aptas para ser entregadas.	Ejecutar la entrega de cartas de indemnización aptas para ser entregadas.	01/01/2023-31/12/2023	Realizar la revisión de las cartas recibidas Imprimir y organizar las cartas por departamentos y municipios Organizar los cronogramas de entregas de las cartas Hacer las llamadas para convocar a las víctimas para hacer la entrega de las cartas	25%	100%	50%	La meta se ha desarrollado de acuerdo a lo previsto en el cronograma de ejecución del plan de acción y hasta el momento no se ha presentado ningún riesgo de incumplimiento	100%	50%	100%	25%	Se efectuó la entrega de cartas de indemnización aptas para ser entregadas durante el año, reportando de manera bimestral.	TRANSICIÓN Nacional 01/01/2023-31/12/2023
3	Adelantar acciones integrales de prevención, atención, asistencia humanitaria, reformas, reubicaciones sostenibles y reparación transformadora de las víctimas individuales y colectivas, con enfoque territorial, diferencial y de centralidad en las víctimas, disminuyendo los rezagos históricos, promoviendo su fortalecimiento comunitario, estabilidad socioeconómica y autonomía, para el acceso efectivo y pleno de sus derechos y la reconstrucción de sus proyectos de vida.	Verificar en el territorio los hechos victimizantes o situaciones de riesgo de victimización, identificados en la Bitácora Diaria de Eventos - BDE de acuerdo con lo establecido en el protocolo de verificación.	Verificar en el territorio los hechos victimizantes o situaciones de riesgo de victimización, identificados en la Bitácora Diaria de Eventos - BDE de acuerdo con lo establecido en el protocolo de verificación.	01/01/2023-31/12/2023	Llamar a las diferentes fuentes y/o autoridades para verificar los hechos Revisar y coetear con los medios de comunicación locales Construir el informe de verificación Remitir al nivel nacional	25%	100%	50%	La meta se ha desarrollado de acuerdo a lo previsto en el cronograma de ejecución del plan de acción y hasta el momento no se ha presentado ningún riesgo de incumplimiento	100%	50%	100%	25%	Durante el año se verificaron en el territorio los hechos victimizantes o situaciones de riesgo de victimización, identificados en la Bitácora Diaria de Eventos - BDE de acuerdo con lo establecido en el protocolo de verificación o instructivo de verificación, cumpliendo mes a mes con las verificaciones recibidas para cumplir el 100% hasta el 30 de diciembre	TRANSICIÓN Nacional 01/01/2023-31/12/2023
4	Promover una respuesta institucional articulada para que las víctimas accedan a una oferta social amplia, adecuada, descentralizada, sin barreras de acceso con carácter preventivo y transformador.	Construir informes de articulación, gestión y seguimiento en el marco de los CTJT.	Construir informes de articulación, gestión y seguimiento en el marco de los CTJT.	01/01/2023-31/12/2023	Priorizar los municipios con calificación baja Acompañar los CTJT de municipios priorizados Realizar el informe de articulación, gestión y seguimiento de los CTJT Enviar el informe a la SAT	25%	100%	50%	La meta se ha desarrollado de acuerdo a lo previsto en el cronograma de ejecución del plan de acción y hasta el momento no se ha presentado ningún riesgo de incumplimiento	100%	50%	100%	25%	Se construyeron 4 informes de articulación, gestión y seguimiento en el marco de los CTJT, los cuales estaban previstos para el año 2023	TRANSICIÓN Nacional 01/01/2023-31/12/2023
Total						100%							100%		

Cumplimiento Ejecución Presupuestal													
1												0%	0%
Total						100%							0%

Proyectos Especiales (Innovación Pública) (5%)													
1												0%	0%
Total						0%							0%

FECHA

22/03/2024

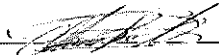
VIGENCIA

2023



PATRICIA TOBÓN YAGARI

Firma del Superior Jerárquico



MARIO JOSE RIOS OÑATE

Firma del Gerente Público

100%

FORMATO 2. VALORACION DE COMPETENCIAS A TRAVES DE LOS PILARES

Criterios de valoracion				
Es consistente en su comportamiento, de ejemplo o jefe en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión. Es consistente en su compromiso y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar. Su comportamiento es evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar. No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.	5			
	4			
	3			
	2			
	1			

Nota: El número de pares, subalternos y socios de valor, será potestativo de la entidad, se recomienda como mínimo dos de cada uno.
Nota: Con este formato 2 se están evaluando los Pilares 1, 3 y 4.

Competencias directivas		Definición de la competencia	Conductas asociadas					Valoración de los entornos públicos (1-5)				Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la reevaluación
			Superior	Par	Subalterno	Soclos de valor								
Compromiso con la organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales		60%	20%	20%	10%								
			Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas.											
			Anticipa las necesidades de la organización a sus propias necesidades.											
			Apoya a la organización en situaciones difíciles.											
			Demuestra actitud de persistencia en todas sus actuaciones.											
Visión estratégica	Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas.		20	1,3	1,3	0,5							5,0	
			Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.											
			Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la consecución de los objetivos, buscando el incremento al equipo, aliados y aliados para el logro de los objetivos.											
			Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.											
			Mantiene periódicamente los canales abiertos e introduce cambios en la estructura para introducirlos.											
Planeación	Determina eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.		20	1,3	1,3	0,5							5,0	
			Presenta nuevas estrategias ante líderes y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.											
			Comunica de manera asertiva, clara y contundente al objetivo o la meta, generando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo.											
			Concreta oportunidades que generen valor a corto, mediano y largo plazo.											
			Ejecuta los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recursos requeridos, promoviendo altos estándares de desempeño.											
Toma de decisiones	Elige entre dos o más alternativas para solucionar un problema e atender una situación, comprendiendo los factores involucrados y consecuencias con la decisión.		2,0	1,3	1,3	0,5							6,0	
			Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y descartarla.											
			Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de metas y objetivos de la entidad.											
			Efectúa los cambios que considere necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada.											
			Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige la forma definitiva.											
Gestión del desarrollo de las personas	Fomenta un clima laboral en el que los intereses de los equipos y de las personas se armonizan con los objetivos de la organización, aprovechando las oportunidades de aprendizaje y desarrollo, siendo de incentivos para reforzar el alto rendimiento.		2,0	1,3	1,3	0,5							6,0	
			Identifica las competencias de los miembros del equipo, las vea y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas.											
			Promueve la formación de equipos con miembros probados y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, habilidades y saberes.											
			Asigna una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas de los miembros del equipo, fomentando la aplicación profesional de los miembros del equipo, facilitando la creación de nuevos y/o de tareas.											
			Asigna una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas de los miembros del equipo, fomentando la aplicación profesional de los miembros del equipo, facilitando la creación de nuevos y/o de tareas.											
Pensamiento sistémico	Comprende y afianza la realidad y sus conexiones para abordar el funcionamiento integral y articulado de la organización e incidir en los resultados esperados.		2,0	1,3	1,3	0,5							6,0	
			Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las condiciones del entorno.											
			Crea redes y alianzas estratégicas que permitan abordar los desafíos de los entornos en los que se desempeña.											
			Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interrelación para impulsar en los resultados esperados.											
			Refuerza positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica positiva que impulse diversos enfoques para enfrentar el entorno.											
Liderazgo efectivo	Genera un equipo, optimizando la aplicación del talento disponible y creando un entorno positivo y de compromiso para el logro de los resultados.		2,0	1,3	1,3	0,5							6,0	
			Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de forma de acciones.											
			Asigna responsabilidades y funciones a los miembros del equipo, de acuerdo a sus habilidades y fortalezas.											
			Crea compromisos y moviliza a los miembros de su equipo a través de acciones concretas y directrices, superando intereses personales para alcanzar los objetivos.											
			Brinda apoyo y retroalimentación a los miembros de su equipo, fortaleciendo su capacidad de liderazgo y calidez al trato con su gente, fomentando positivamente en la calidad de vida laboral.											

Valoración (en)	Valoración (en)			
	Superior	Par	Subalterno	Socios de valor
Construcción de competencias	40%	30%	20%	10%
	5,0	5,0	5,0	5,0
	15%			3,00%
Desarrollo de personas y equipos	5,0	5,0	5,0	5,0
	15%			3,00%
	15%			3,00%

Formato 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: MARIO JOSE RIOS OÑATE
 Área en la que se desempeña: DT CESAR-GUAJIRA
 Fecha: 27/03/2024

PILAR 1. PRODUCTIVIDAD (Formato 1)	100%	80%
PONDERADO	80%	
PILAR 2. CONSTRUCCIÓN DE INTEGRIDAD (Formato 2)		
PILAR 3. GESTIÓN CULTURAL (Formato 2)	5,1	20%
PILAR 4. DESARROLLO DE PERSONAS Y EQUIPOS (Formato 2)		
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		100%

CUMPLIMIENTO FINAL

100%

Firma del Superior Jerárquico

Firma del Gerente Público

FECHA: 22/03/2024
 VIGENCIA: 2024

