

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

Nº	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Concertación				Avance					Evaluación			
			Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	% 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	% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias	
														Descripción	Ubicación
1	Propiciar la articulación de las acciones institucionales en el medio rural de manera focalizada y sistemática, bajo principios de competitividad, equidad, sostenibilidad, multisectorialidad y descentralización, para el desarrollo socioeconómico del País.	Plan de Calidad, actualizado	Un (1) documento	2/01/2023 a 30/06/2023	Actualizar el Plan de calidad de información.	15%	15%	100%		0%		100%	15%	Se presenta el Plan de Calidad actualizado.	Se anexa el plan como soporte
2	Propiciar la articulación de las acciones institucionales en el medio rural de manera focalizada y sistemática, bajo principios de competitividad, equidad, sostenibilidad, multisectorialidad y descentralización, para el desarrollo socioeconómico del País.	Catálogo de sistema de información sectorial actualizado	Un (1) documento	2/01/2023 a 31/12/2023	Actualizar el catálogo de sistemas de información sectorial	20%	15%	75%		10%		75%	15%	El catálogo de sistemas de información sectorial se actualiza anualmente. A la fecha se ha actualizado una buena parte de la información, quedando pendiente el envío de las respuestas de algunas entidades adscritas al MADR para completarlo.	Se anexa el catálogo de sistemas de información sectorial parcialmente actualizado como soporte
3	Promover el desarrollo rural con enfoque territorial y el fortalecimiento de la productividad y competitividad de los productos agropecuarios, a través de acciones integrales que mejoren las condiciones de vida de los pobladores rurales, permitan el aprovechamiento sustentable de los recursos naturales, generen empleo y logren el crecimiento sostenido y equilibrado de las regiones.	Catálogo de sistema de información institucional actualizado	Un (1) documento	2/01/2023 a 31/12/2023	Actualizar el catálogo de sistemas de información institucional.	20%	15%	75%		10%		75%	15%	Este catálogo se actualiza de manera local y permanente al interior del MADR.	Se anexa el catálogo como soporte
4	Promover el desarrollo rural con enfoque territorial y el fortalecimiento de la productividad y competitividad de los productos agropecuarios, a través de acciones integrales que mejoren las condiciones de vida de los pobladores rurales, permitan el aprovechamiento sustentable de los recursos naturales, generen empleo y logren el crecimiento sostenido y equilibrado de las regiones.	Servicios de TI incluidos en el catálogo de Servicios Tecnológicos del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, en operación	Porcentaje	2/01/2023 a 31/12/2023	Mantener, operar y disponer de los Servicios de TI por encima del 95%	30%	30%	99%		15%		99%	30%	Los servicios de operación de Tecnología se encuentran tercerizados, con un nivel mínimo de servicio del 95% y un indicador que es validado mensualmente previo a la facturación.	Los reportes del indicador se anexan mensualmente al proceso de facturación y además se alojan en el file system de la OTIC
5	Propiciar la articulación de las acciones institucionales en el medio rural de manera focalizada y sistemática, bajo principios de competitividad, equidad, sostenibilidad, multisectorialidad y descentralización, para el desarrollo socioeconómico del País.	Política de Información Sectorial, actualizada	Un (1) documento	2/01/2023 a 30/06/2023	Actualizar la Política de Información Sectorial.	15%	15%	100%		0%		100%	15%	Se presenta la Política de Información Sectorial actualizada.	Se anexa la política como soporte
Total						100%							80%		

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

FECHA

26/04/2023

VIGENCIA

2/01/2023 a 31/12/2023

Firma del Supervisor Jerárquico - Cecilia López Montaño

Firma del Gerente Público - Adriana Maria Jaramillo Pinzón

Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público:

ADRIANA MARIA JARAMILLO PINZÓN

Área en la que se desempeña:

OFICINA DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMAICÓN Y LAS COMUNICACIONES

Fecha:

26/04/2023

ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE	90%	72%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	5,0	20%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		92%
CONCERTACION	5%	0%

CUMPLIMIENTO FINAL

92%



Firma del Supervisor Jerárquico
Cecilia López Montaño



Firma del Gerente Publico.
Adriana Maria Jaramillo Pinzón

FECHA: 26/04/2023

VIGENCIA: 02/01/2023 a 26/04/2023

ANEXO 2: VALORACION DE COMPETENCIAS

Criterios de valoración

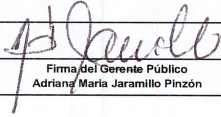
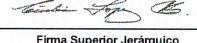
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.	5
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.	4
Su comportamiento se evidencia de manera 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

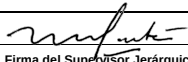
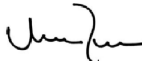
Competencias comunes y directivas		Conductas asociadas	valoración de los servidores publicos [1-5]			Valoracion anterior	Valoracion actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior	Par	Subalterno			
			80%	20%	20%			
1	Orientación a resultados	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas	5	5	5		4,9	
		Asume responsabilidad por sus resultados	5	5	5			
		Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5	4	4			
		Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta	5	5	5			
		Total Puntaje del valorador			3,0			
2	Orientación al ciudadano	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	5	5	5		5,0	
		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			
		Total Puntaje Evaluador			3,0			
3	Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos	5	5	5		5,0	
		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			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0			
4	Compromiso con la organización	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	5	5	5		5,0	
		Antepone 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			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0			
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados	5	5	5		5,0	
		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			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0			
6	Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	5	4	4		4,9	
		Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.	5	4	4			
		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			
Total Puntaje Evaluador			3,0	0,9	0,9			
7	Toma de Decisiones	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar	5	5	5		5,0	
		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			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0			

8	Dirección y Desarrollo de Personal	*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		
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0		
9	Conocimiento del Entorno	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		
		Total Puntaje Evaluador			3,0		
TOTAL			3,0	1,0	1,0		

valoracion final		5,0	99%
------------------	--	-----	-----

FECHA	26/04/2023
VIGENCIA	02/01/2023 a 26/04/2023

	
Firma del Gerente Público Adriana María Jaramillo Pinzón	Firma Superior Jerárquico Cecilia López Montaña

ANEXO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES															
Concertación							Avance					Evaluación			
Nº	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado						% 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	Desarrollo integral territorial	Elaboración y seguimiento del Proyecto Decreto relacionado con el programa especial de dotación de tierras para sujetos de acceso a tierra a título gratuito afectados por situaciones de desastre o calamidad pública declaradas	Documento de proyecto de decreto elaborado Documento de seguimiento a la implementación	1/01/2023 al 31/12/2023	Elaboración de memoria justificativa	15%	10%			5%		0%	0%		
					Borrador de proyecto decreto										
					Definición de los mecanismos de participación										
					Mesas de articulación con las entidades adscritas										
					Respuesta a comentarios de la ciudadanía										
					Remisión final del proyecto normativo para expedición										
					Seguimiento a la implementación de decreto por parte de la Agencia Nacional de Tierras										
2	Desarrollo integral territorial	Coordinación y Articulación del Comité Técnico de Seguimiento para el Cumplimiento a la Sentencia SU-288 de 2022	Documentos técnicos elaborados	1/01/2023 al 31/12/2023	Elaboracion de actas de reunión	30%	20%			10%		0%	0%		
					Elaboracion de documentos técnicos										
3	Desarrollo integral territorial	Elaboración y seguimiento del Proyecto Decreto relacionado con la dotación de tierras para el pueblo Rromm	Documento de proyecto de decreto elaborado Documento de seguimiento a la implementación	1/01/2023 al 31/12/2023	Elaboración de memoria justificativa	15%	10%			5%		0%	0%		
					Borrador de proyecto decreto										
					Definición de los mecanismos de participación y consulta previa										
					Mesas de articulación con las entidades adscritas										
					Respuesta a comentarios de la ciudadanía										
					Remisión final del proyecto normativo para expedición										
					Seguimiento a la implementación de decreto por parte de la Agencia Nacional de Tierras										
4	Desarrollo integral territorial	Formulación de las propuestas normativas encaminadas a hacer parte del PND 2022-2026 "Colombia potencia mundial de la vida" y su reglamentación	Artículos normativos elaborados proyectos normativos de reglamentación	1/01/2023 al 31/12/2023	Formulación de la propuesta normativa	40%	30%			10%		0%	0%		
					Remisión de la propuesta normativa a la Oficina Asesora Jurídica										
					Revisión y ajustes solicitados por los entes involucrados										
					Construcción de matriz de seguimiento para la unificación de las modificaciones normativas										
					Reglamentación de los articulados aprobados en la ley del plan nacional de desarrollo que se expida										
Total						100%	70%	0%	0%	30%	0%	0%	0%		
Concertacion para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)													0%		
													0%		
FECHA		01 de febrero del 2023			 Firma del Supervisor Jerárquico			 Firma del Gerente Público							
VIGENCIA		01/01/2023 a 31/12/2023													

Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: Andrés Leonardo Parra Cristancho

Área en la que se desempeña: Dirección de Ordenamiento Social de la Propiedad Rural y Uso Productivo del Suelo

Fecha: 19 de mayo de 2023

ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN	56%	56%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	5,0	20%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		76%

CONCERTACION	5%	0%
--------------	----	----

CUMPLIMIENTO FINAL	76%
--------------------	-----



Firma del Supervisor Jerárquico



Firma del Gerente Publico.

FECHA: 19 de mayo de 2023

VIGENCIA: 01/01/2023 a 16/05/2023

ANEXO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES																
Concertación												Evaluación				
N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderad o	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	Coordinar las actividades de administración de personal, incluido lo referente a las actividades de capacitación, bienestar social y salud ocupacional.		100%	01/02/2023 a 31/12/2023	Diseño y Ejecución de los Planes y Programas de Talento Humano (Capacitación, Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, Seguridad y Salud en el Trabajo) Revisión, análisis y trámite de los actos administrativos relacionados con las diferentes situaciones administrativas de los funcionarios de la entidad. Hacer seguimiento para el cumplimiento de la Evaluación del Desempeño Laboral y Concertación de los Acuerdos de Gestión de todos los Gerentes Públicos de la Entidad. Revisión, análisis y suscripción de la liquidación de las nóminas mensuales ordinarias, adicionales y de primas de servicios y de navidad.	20%	10%				10%					
2	Administrar y controlar los procedimientos de recepción, conservación, clasificación y análisis de la documentación y demás actividades relacionadas con la gestión documental, de conformidad con las normas vigentes.	Adelantar las gestiones necesarias para que los archivos de gestión de las dependencias del MADR y archivo central cumplan con los lineamientos y procedimientos establecidos por el Archivo General de la Nación	100%	01/02/2023 a 31/12/2023	Coordinar la recepción, radicación, digitalización y entrega de las comunicaciones oficiales desde el área de correspondencia. Velar por la adecuada organización de los Archivos de Gestión bajo las Tablas de Retención Documental - TRD y el cumplimiento a las transferencias primarias de Archivos de Gestión al Archivo Central. Velar por la adecuada implementación y estabilización del Sistema de Gestión de Documento Electrónico de Archivo, así como los lineamientos, para el cumplimiento de la Política Cero Papel. Apoyar los procesos de actualización de los instrumentos archivísticos, conforme a la Ficha del Proyecto de Inversión y los Planes de Mejoramiento activo.	20%	10%				10%					
3	Brindar a la entidad soporte logístico y administrativo para su adecuado funcionamiento	Velar por la oportuna ejecución de las actividades necesarias, para el mantenimiento preventivo y correctivo de la planta física, mobiliario y equipo a través del Grupo de Servicios Administrativos de la Subdirección Administrativa.	100%	01/02/2023 a 31/12/2023	Hacer seguimiento al desarrollo de las actividades que garanticen el correcto funcionamiento de los bienes inmuebles de uso misional de la entidad. Hacer seguimiento al desarrollo de las actividades necesarias, para el correcto mantenimiento del parque automotor, a cargo de la entidad. Coadyuvar en la estructuración del Programa de Seguros de la entidad y en el seguimiento y control del mismo.	20%	10%				10%					
4	Brindar a la entidad soporte logístico y administrativo para su adecuado funcionamiento	Administrar los inventarios de bienes muebles e inmuebles, a mcargo de la entidad,	100%	01/02/2023 a 31/12/2023	Apoyar en la coordinación del proceso de diagnóstico de necesidades de papelería para las diferentes dependencias de la entidad, correspondiente a la vigencia. Coadyuvar en la consolidación del Plan de Necesidades de papelería, teniendo en cuenta las necesidades, consumos e inventario existente, Hacer seguimiento al aseguramiento de los bienes muebles e inmueles a cargo de la entidad a través del Programa de Seguros.	20%	10%				10%					
5	Coordinar la bajo las directrices de la Secretaría General y de acuerdo con el Proyecto de Inversión a cargo de la Subdirección Administrativa, las gestiones requeridas para llevar a cabo, las adecuaciones del Edificio Pero A. López .	Adelantar las gestiones necesarias para continuar con el Proceso de adecuación, reforzamiento y restauración integral del Edificio Pedro A. López, según lo establecido en el Proyecto de Inversión.	100%	01/02/2023 a 31/12/2023	Llevar a cabo la actualización del Proyecto de Inversión "Adecuación a las instalaciones del MADR en materia de infraestructura física y gestión documental - Bogotá", de acuerdo con los lineamientos del DNP. Adelantar las gestiones pertinentes para el trámite y aprobación de las Vigencias Futuras, para los Contratos que se requieran de acuerdo a lo establecido en el Proyecto de Inversión. Participar en los procesos contractuales que se deriven con ocasión al desarrollo del Proyecto de Inversión.	20%	10%				10%					
Total						100%	50%				50%		0%	0%		
Concertacion para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)																
													0%			
	FECHA	3/02/2023			JENNIFER BERMUDEZ DUSSAN											
	VIGENCIA	01/02/2023 a 31/12/2023			Firma del Superior Jerárquico									Firma del Ge ente Público		

Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

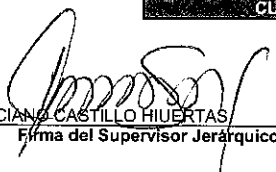
Nombre del Gerente Público: NICOLÁS PEÑA TENJO
Área en la que se desempeña: DIRECCION CAPACIDADES PRODUCTIVAS Y GENERACION DE INGRESOS
Fecha: 26/05/2023

ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE	32%	32%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	97%	19%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		51%

CONCERTACION	0%	0%
--------------	----	----

CUMPLIMIENTO FINAL	51%
--------------------	-----


FELICIANO CASTILLO HUERTAS
Firma del Supervisor Jerárquico


NICOLÁS PEÑA TENJO
Firma del Gerente Público.

FECHA: 26/05/2023
VIGENCIA: 01/01/2023 AL 26/05/2023

ANEXO 2: VALORACION DE COMPETENCIAS

Criterios de valoracion.

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	valoracion de los servidores publicos [1-5]			Valoracion anterior	Valoracion actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60%	20%	20%			
1	Orientación a resultados	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidos por la entidad, las funciones que le son asignadas.	5	5	5	4,9	
		Asume 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 todos los acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta.	4	5	5		
		Total Puntaje del valorador	2,9	1,0	1,0		
2	Orientación al ciudadano	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general.	5	5	5	4,9	
		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.	4	5	5		
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.	5	5	5		
		Total Puntaje Evaluador	2,9	1,0	1,0		
3	Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	5	5	5	5,0	
		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		
		Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0		
4	Compromiso con la organización	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	5	5	5	5,0	
		Anticipa 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		
		Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0		
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados.	5	5	5	4,9	
		Fomenta la comunicación clara, directa y concreta.	5	5	4		
		Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo.	5	5	4		
		Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	5	5	4		
		Fomenta la participación de todos en las que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.	5	5	5		
		Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	0,9		
6	Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	4	5	4	4,7	
		Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.	5	5	4		
		Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	5	5	4		
		Busca soluciones a los problemas.	5	5	4		
		Distribuye el tiempo con eficiencia.	5	5	4		
		Establece planes alternativos de acción.	5	5	4		
		Total Puntaje Evaluador	2,9	1,0	0,8		
7	Toma de Decisiones	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	5	4	4,8	
		Ejecuta cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que le son asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	5	5	4		
		Decide bajo presión.	5	5	4		
		Decide en situaciones de alta complejidad o incertidumbre.	5	5	4		
		Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	0,8		

8	Dirección y Desarrollo de Personal	Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	5	5	4	4,8	
		Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	5	5	4		
		Trabaja de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuándo no hacerlo.	5	5	4		
		Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.	5	5	4		
		Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.	5	5	4		
		Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	5	5	4		
		Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto	5	5	4		
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	0,8		
9	Conocimiento del Entorno	Es consciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5	5	4	4,9	
		Está al día en las acontecimientos claves del sector y del Estado.	5	5	5		
		Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	5	5	4		
		Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	0,9		
TOTAL			3,0	1,0	0,9		

valoración final	5	97%
------------------	---	-----

FECHA	26/05/2023
VIGENCIA	01/01/2023 al 26/05/2023

NICOLÁS CASTILLO	FELICIANO CASTILLO HURTADO
Firma del Evaluador	Firma Superior Jerárquico

Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

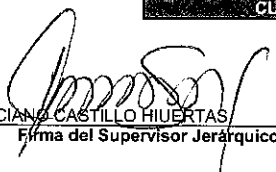
Nombre del Gerente Público: NICOLÁS PEÑA TENJO
Área en la que se desempeña: DIRECCION CAPACIDADES PRODUCTIVAS Y GENERACION DE INGRESOS
Fecha: 26/05/2023

ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE	32%	32%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	97%	19%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		51%

CONCERTACION	0%	0%
--------------	----	----

CUMPLIMIENTO FINAL	51%
--------------------	-----


FELICIANO CASTILLO HUERTAS
Firma del Supervisor Jerárquico


NICOLÁS PEÑA TENJO
Firma del Gerente Público.

FECHA: 26/05/2023
VIGENCIA: 01/01/2023 AL 26/05/2023

Concertación							Avance de la Gestión					Evaluación			
N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	% 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	% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias	
														Descripción	Ubicación
1	Consolidar una gestión pública moderna, eficiente, transparente, focalizada y participativa al servicio de los ciudadanos	Coordinar la ejecución de políticas, planes, programas y proyectos que favorezcan a las mujeres rurales y campesinas.	3	11/07/2023 a 31/12/2023	Elaboración del documento de estrategia de llegada al territorio para facilitar el diálogo con las mujeres rurales, campesinas y campesinas, el cual se adjunta en su versión final. Estrategia de llegada a territorio en favor de las Mujeres Rurales. Desarrollo de la estrategia de sensibilización en género y economía del cuidado, diseñada e implementada. Diseño de la estrategia de inclusión financiera para las Mujeres Rurales.	30%	0%	0%	Elaboración del documento de estrategia de llegada al territorio para facilitar el diálogo con las mujeres rurales, campesinas y campesinas, el cual se adjunta en su versión final.	30%	0%	0%	0%		
2	Consolidar una gestión pública moderna, eficiente, transparente, focalizada y participativa	Ejecutar el sistema de seguimiento y evaluación de las políticas, programas y proyectos sectoriales que atienden a las mujeres rurales y campesinas.	2	11/07/2023 a 31/12/2023	Elaboración de la propuesta de Política Pública de la Mujer Rural. Elaboración de la propuesta de reforma a la Ley 751 de 2002.	30%	0%	0%	Documento de propuesta de política pública de la mujer rural. Texto de propuesta de modificación de la Ley 751 de 2002.	30%	0%	0%	0%		
3	Consolidar a Función Pública como un Departamento eficiente, ágil e innovador.	Elaborar estudios técnicos sobre las mujeres rurales y campesinas en Colombia.	1	11/07/2023 a 31/12/2023	Publicación de nota estadística sobre la situación de las mujeres rurales.	20%	0%	0%	Documento publicado con el DANE sobre el cual presenta la situación de las mujeres rurales desde las estadísticas, abordando las siguientes temáticas: como principales características demográficas de las mujeres que habitan las zonas rurales de Colombia, matrimonio infantil, uniones tempranas y fecundidad en mujeres rurales, educación de las mujeres rurales.	20%	0%	0%	0%		
4	Consolidar una gestión pública moderna, eficiente, transparente, focalizada y participativa al servicio de los ciudadanos	Apoyar la construcción de alianzas y recursos afirmativos que existan en el hábitat social y económico de las mujeres rurales y campesinas.	2	11/07/2023 a 31/12/2023	Formulación de una estrategia para la incorporación de la economía del cuidado como sector productivo en el sector rural. Elaboración de lineamientos para la incorporación de la economía del cuidado como sector productivo en el sector rural.	20%	0%	0%	Documento de estrategia para la incorporación de la economía del cuidado como sector productivo en el sector rural, con el fin de promover acuerdos, acciones, organizativas y comunitarias que transformen las relaciones tradicionales de género en el entorno productivo, logrando una disminución del tiempo de trabajo de doméstico y de cuidado no remunerado. Documento "Lineamientos de Cuidado como Sector Productivo" los cuales se incorporaron en el Sistema Nacional de Cuidado - SNC.	20%	0%	0%	0%		
Total													0%		
Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales) Elaboración de un lineamiento para la transversalización del enfoque de género en el Sistema Nacional de Reforma Agraria (SNRA)													5%		
													5%		
Fecha: 11/07/23															
Vigencia: 11/07/2023 - 31/12/2023															
Martha Viviana Carvajalino Firma del Supervisor Jerárquico															
Nancy Andrea Moreno Lozano Firma del Gerente Público															

F. Versión 7
Fecha: 2023-05-25

Crterios 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 de mentoring. Puede mejorar.	1

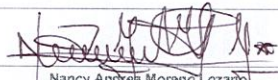
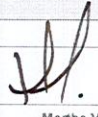
Competencias comunes y directivas		Conductas asociadas	valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoracion anterior	Valoracion actual	Comentarios para la retroalimentación					
			Superior	Par	Subalterno								
			60%	20%	20%								
1	Aprendizaje continuo	Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un óptimo servicio.	5	5	5		5,0						
		Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación.	5	5	5								
		Comparte sus anhubos y habilidades con sus compañeros de trabajo, y aprende de sus colegas habilidades diferenciales, que le permiten nivelar sus conocimientos en flujos informales de inter-aprendizaje.	5	5	5								
		Total Puntaje Evaluador			5,0				5,0	5,0			
2	Orientación a resultados	Asume la responsabilidad por sus resultados.	5	5	5		5,0						
		Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.	5	5	5								
		Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos.	5	5	5								
		Adopta medidas para minimizar riesgos.	5	5	5								
		Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.	5	5	5								
		Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados.	5	5	5								
		Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad.	5	5	5								
		Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5	5	5								
		Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y / o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad.	5	5	5								
	Orientación al ciudadano	Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos.	5	5	5								
		Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna.	5	5	5								
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.	5	5	5								
		Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos.	5	5	5								
		Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo.	5	5	5								
		Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente.	5	5	5								
		Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano.	5	5	5								
		Total Puntaje Evaluador			5,0				5,0	5,0			
		3	Compromiso con la organización	Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas.	5				5	5		5,0	
				Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades.	5				5	5			
Apoa a la organización en situaciones difíciles.	5			5	5								
Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.	5			5	5								
Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras área cuando se requiere, sin descuidar sus tareas.	5			5	5								
Total Puntaje Evaluador				5,0	5,0	5,0							

4	Trabajo en equipo	Cumple los compromisos que adquiere con el equipo	5	5	5	5,0	
		Respeto la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo	5	5	5		
		Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se esfuerza en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros	5	5	5		
		Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales	5	5	5		
		Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad	5	5	5		
		Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo	5	5	5		
		Acepta y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones	5	5	5		
		Responde al cambio con flexibilidad	5	5	5		
		Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y procedimientos	5	5	5		
		Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador			5,0	5,0	5,0		
5	Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor	5	5	5	5,0	
		Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos	5	5	5		
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias	5	5	5		
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos	5	5	5		
		Presenta nuevas estrategias, ante aliados y superiores, para contribuir al logro de los objetivos institucionales	5	5	5		
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador			5,0	5,0	5,0		
6	Liderazgo efectivo	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de forma de decisión	5	5	5	5,0	
		Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo	5	5	5		
		Creo compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas	5	5	5		
		Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidencia positivamente en la calidad de vida laboral	5	5	5		
		Promueve y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión	5	5	5		
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto	5	5	5		
		Prevé situaciones y escenarios futuros	5	5	5		
	Planeación	Establece 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	5	5	5		
		Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso	5	5	5		
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanía	5	5	5		
		Optimiza el uso de los recursos	5	5	5		
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo	5	5	5		
		Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades, previendo con base en las prioridades de la entidad	5	5	5		

		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.	5	4	5		
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre, teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	5	5	5		
		Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada.	5	5	5		
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	5	4	5		
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas.	5	5	5		
		Total Puntaje Evaluador	5,0	4,9	5,0		
7	Gestión del desarrollo de las personas	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.	5	5	5	5,0	
		Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	5	5	5		
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	5	5	5		
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	5	5	5		
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.	5	5	5		
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.	5	5	5		
	Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.	5	5	5		
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.	5	5	5		
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	5	5	5		
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados.	5	5	5		
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno.	5	5	5		
		Total Puntaje Evaluador	5,0	5,0	5,0		
8	Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo.	5	5	5	4,9	
		Evalúa las causas de conflicto de manera objetiva para tomar decisiones.	5	4	5		
		Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo.	5	5	5		
		Asume como propia la solución acordada por el equipo.	5	4	5		
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares.	5	5	5		
		Total	5,0	4,6	5,0		

Valoración final	5,0	100%
------------------	-----	------

Fecha	12/01/2024
Vigencia	11/07/2023 - 31/12/2023

 Nancy Andrea Moreno Lozano Firma del Gerente Público	 Martha Viviana Carvajalino Firma del Supervisor Jerárquico
---	--

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 de mentoring. 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%			
1	Aprendizaje continuo	Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un óptimo servicio.	5			1,0	
		Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación.	5				
		Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo, y aprende de sus colegas habilidades diferenciales, que le permiten nivelar sus conocimientos en flujos informales de inter-aprendizaje.	5				
		Total Puntaje Evaluador	0,0	5,0	0,0		
2	Orientación a resultados	Asume la responsabilidad por sus resultados.	5			1,0	
		Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.	5				
		Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos.	5				
		Adopta medidas para minimizar riesgos.	5				
		Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.	5				
		Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados.	5				
		Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad.	5				
		Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5				
	Orientación al ciudadano	Aporta elementos para la consecución de resultados mejorando sus productos y/o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad.	5				
		Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos.	5				
		Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna.	5				
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.	5				
		Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos.	5				
		Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo.	5				
		Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente.	5				
		Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano.	5				
		Total Puntaje Evaluador	0,0	5,0	0,0		
3	Compromiso con la organización	Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas.	5			1,0	
		Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades.	5				
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5				
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.	5				
		Toma las iniciativas de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas.	5				
		Total Puntaje Evaluador	0,0	5,0	0,0		

4	Trabajo en equipo	Cumple las compromisos que adquiere con el equipo		5		1,0
		Respeto la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo		5		
		Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se esfuerza en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros		5		
		Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales		5		
		Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad		5		
		Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de incorporación y apropiación de las actividades o cargo del equipo		5		
		Acepta y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones		5		
		Responde al cambio con flexibilidad		5		
		Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y procedimientos		5		
		Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones		5		
Total Puntaje Evaluador			0,0	5,0	0,0	
5	Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.		5		1,0
		Adopta alternativas si el resultado presenta dificultades a la ejecución de la planeación anual involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos.		5		
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o principal negociaciones necesarias.		5		
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.		5		
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.		5		
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo.		5		
Total Puntaje Evaluador			0,0	5,0	0,0	
6	Liderazgo efectivo	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte en un entorno participativo y de toma de decisiones.		5		1,0
		Forma equipos y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo		5		
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y direcciones, superando intereses personales para alcanzar las metas		5		
		Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidenciando positivamente en la calidad de vida laboral.		5		
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.		5		
		Fomenta la comunicación clara y honesta en un entorno de respeto		5		
		Provee situaciones y escenarios futuros		5		
	Planeación	Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta autoridades, responsables, plazos y recursos requeridos; promoviendo altos estándares de desempeño.		5		
		Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y reorientando el proceso		5		
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tome en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.		5		
		Optimizan el uso de los recursos		5		
		Genera oportunidades que generen valor a corto, mediano y largo plazo.		5		
		Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, las propuestas a realizar, distribuyendo responsabilidades precisas con base en las capacidades de la entidad		5		

		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.	4			
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	5			
		Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada.	5			
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	4			
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas.	5			
		Total Puntaje Evaluador	0,0	4,9	0,0	
7	Gestión del desarrollo de las personas	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.	5			
		Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	5			
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	5			
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	5			
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la cohesión interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.	5			
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.	5		1,0	
	Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.	5			
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.	5			
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	5			
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados.	5			
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno.	5			
		Total Puntaje Evaluador	0,0	5,0	0,0	
8	Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo.	5			
		Evalúa las causas de conflicto de manera objetiva para tomar decisiones.	4			
		Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo.	5			
		Asume como propia la solución acordada por el equipo.	4		0,9	
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares.	5			
		Total	0,0	4,6	0,0	

Valoración final	1,0	20%
------------------	-----	-----

Fecha	12/01/2024
Vigencia	11/07/2023 - 31/12/2023

 Nancy Andrea Moreno Lozano Firma del Gerente Público	Ingritts Marcela García Niño Ingritts Marcela García Niño Firma Par
---	---

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 de mentoring. Puede mejorar.	1

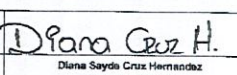
Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos (1-5)			Valoración superior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior 100%	Por 50%	Subinferior 25%			
1 Aprendizaje continuo	Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un óptimo servicio.			5		1,0	
	Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación.			5			
	Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo y aprende de sus colegas (habilidades transversales, que le permitan dividir sus conocimientos en flujos informativos de interdependencia).			5			
	Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0			
2	Orientación a resultados	Assume la responsabilidad por sus resultados.		5		1,0	
		Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.		5			
		Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos.		5			
		Adopta medidas para minimizar riesgos.		5			
		Planifica estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.		5			
		Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados.		5			
		Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad.		5			
		Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos.		5			
	Orientación al ciudadano	Aporta elementos para la consecución de resultados avanzando sus productos y/o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad.		5			
		Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos.		5			
		Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna.		5			
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.		5			
		Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos.		5			
		Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo.		5			
		Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente.		5			
		Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano.		5			
	Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0		
3 Compromiso con la organización	Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas.			5		1,0	
	Anticipa las necesidades de la organización a sus propias necesidades.			5			
	Apoya a la organización en situaciones difíciles.			5			
	Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.			5			
	Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otros áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas.			5			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			

4	Trabajo en equipo	Cumple las competencias que adquiere con el equipo			5	1.0
		Respetan la diversidad de opiniones y opiniones de los miembros del equipo			5	
		Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se esfuerza en contribuir con el crecimiento y la motivación de sus miembros			5	
		Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales			5	
		Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y confidencialidad			5	
		Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo			5	
		Acepta y se adapta firmemente a las nuevas situaciones			5	
		Responde al cambio con flexibilidad			5	
		Aproya a la entidad en nuevas decisiones y propone positivamente en la implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y procedimientos			5	
Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones			5			
Total Puntaje Evaluador			0.0	0.0	5.0	
5	Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor			5	1.0
		Analiza alternativas al el contexto presenta distracciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos			5	
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o múltiples negociaciones necesarias			5	
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos			5	
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales			5	
		Comunica de manera efectiva, clara y concisa el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo			5	
Total Puntaje Evaluador			0.0	0.0	5.0	
6	Liderazgo efectivo	Induce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones			5	1.0
		Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo			5	
		Crea compromiso y motiva a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y decisiones, superando intereses personales para alcanzar los fines			5	
		Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con sus gerentes superiores positivamente en la calidad de vida laboral			5	
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de institución			5	
		Fomenta la comunicación clara y honesta en un entorno de respeto			5	
		Preve situaciones y escenarios futuros			5	
	Planeación	Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, serios en cuanto actividades, responsables, plazos y recursos requeridos, promoviendo altos estándares de desempeño			5	
		Hacen seguimiento a la planeación institucional, con base en las evaluaciones y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y mejoramiento al proceso			5	
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tome en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos			5	
		Optimiza el uso de los recursos			5	
		Concibe oportunidades que generen valor a corto, mediano y largo plazo			5	
		Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo recomendaciones precisas con base en las prioridades de la entidad			5	

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Valoración total	1.0	20%
-------------------------	-----	-----

Fecha	12/01/2024
Vigencia	11/07/2023 - 31/12/2023

	
Nancy Andrea Moreno Lozano Firma del Gerente Público	Diana Sayda Cruz Hernández Firma Subalterno

Nombre y Apellido del Gerente Público: Nancy Andrea Moreno Lozano

Área en la que se desempeña: Dirección de la mujer rural

Fecha: 12-ene-24

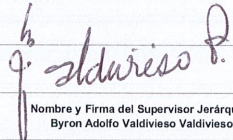
Concertación, Seguimiento, Retroalimentación y Evaluación de Compromisos gerenciales	26%	21%
Ponderado	80%	
Concertación	5%	5%
Valoración de Competencias	5,0	20%
Ponderado	20%	
Nota Final		46%
Cumplimiento Final		46%

Firma del Supervisor Jerárquico

Firma del Gerente Público.

FECHA: 12/01/2024
VIGENCIA: 11/07/2023 - 31/12/2023

Anexo 1
Concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales

Concertación							Avance de la Gestión					Evaluación			
N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado						% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de Indicador 1er Semestre	Observaciones del avance y oportunidad de mejora	% cumplimiento programado a 2° semestre
													Descripción	Ubicación	
1	MODELO DE INTERVENCIÓN Y GESTIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA	Controlar los Certificados de Disponibilidad presupuestal, los registros Presupuestales, los traslados entre los rubros y hacer seguimiento a la ejecución presupuestal.	100%	17/07/2023 a 17/12/2023	Verificar la expedición de los Certificados de Disponibilidad presupuestal. Verificar la expedición de los de los Registros Presupuestales Realizar el seguimiento de la ejecución presupuestal de las dependencias del MADR y dar las respectivas recomendaciones. Verificar que se carguen en el SIF Nación los traslados presupuestales aprobados.	40%	0%	0%		50%	50%	50%	20%	Con el objetivo de monitorear la ejecución presupuestal del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, se llevó a cabo la verificación de la expedición de los Certificados de Disponibilidad Presupuestal (CDP) y registros presupuestales por parte de la Coordinación del Grupo de Presupuesto. Del 17 de julio al 17 de diciembre de 2023 se expidieron 360 CDPS y 495 registros presupuestales. El seguimiento a la ejecución presupuestal se realizó a partir de envío de archivos diarios de ejecución, se lideraron 09 reuniones de seguimiento financiero con las dependencias y 16 memorandos mensuales de seguimiento financiero. Así mismo, se verificó el cargue en SIF de 8 traslados presupuestales de conformidad con lo solicitado por las dependencias.	Las evidencias de este compromiso gerencial se encuentran disponibles en la siguiente ruta de archivo electrónico: Acuerdos de Gestión_2023_Año_1_Co mpromiso.
2	MODELO DE INTERVENCIÓN Y GESTIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA	Elaborar y presentar para aprobación de la Secretaría General la rendición de informes financieros y cuentas establecidos por las normas administrativas vigentes.	100%	17/07/2023 a 17/12/2023	Revisión de estados financieros, declaraciones e informes requeridos por los organismos pertinentes y demás entidades, dependencias o autoridades que los requieran. Controlar la ejecución el Programa Anual de Caja, teniendo en cuenta las políticas fiscales y las obligaciones a cargo del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural. Coordinar el trámite de las obligaciones y Órdenes de Pago por todo concepto de los compromisos previamente adquiridos por el MADR, con base en las solicitudes de los supervisoras y dependencias de la etidad que se efectúen ante la Subdirección Financiera.	40%	0%	0%		50%	50,00%	50%	20%	Se revisaron los Estados Financieros del Ministerio de Agricultura de los meses de julio a septiembre de 2023, los cuales por normalividad de la CGR se deben generar de forma trimestras. Así mismo se hizo seguimiento a la ejecución PAC de la entidad la cual fue 99,16%, 99,66%, 99,91%, 98,61% y 99,11% para los meses de julio, agosto, septiembre, octubre y noviembre. De igual manera del 17 de julio al 17 de diciembre de 2023 se tramitaron 3199 obligaciones y órdenes de pago de acuerdo a solicitudes de los supervisores de los contratos.	En electrónico y en la página los EEFF https://www.minagricultura.gov.co/planeacion-control-gestion/Paginas/Informacion-Financiera-y-Contable.aspx
3	MODELO DE INTERVENCIÓN Y GESTIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA	Atender de manera rápida y eficiente, los requerimientos de los entes de control.	100%	17/07/2023 a 17/12/2023	Asignar roles y responsabilidades claras a cada coordinación de la Subdirección Financiera para garantizar que se cumplan los plazos de respuesta a los entes de control. Monitorear el cumplimiento de los planes de mejoramiento de competencia suscritos y solicitar los ajustes según sea necesario. Coordinar la elaboración y consolidación de información para dar respuesta oportuna a los usuarios de la información de acuerdo a competencia de la Subdirección Financiera	20%	0%	0%		50%	50,00%	50%	10%	Se realizaron 03 reuniones con los Coordinadores de Grupo del la Subdirección Financiera donde se dieron los lineamientos para la respuesta oportuna de los requerimientos de entes de control, especialmente los temas de Contraloría, los cuales se monitorearon que se hicieran en los tiempos solicitados. El 15 de diciembre mediante memorando de radicado 2023-320-007353-3 se revisó, consolidó y envió a la Oficina de Control Interno los avances en tiempos del Plan de Mejoramiento suscrito con la Contraloría General de la República.	Las evidencias de este compromiso gerencial se encuentran disponibles en la siguiente ruta de archivo electrónico: Acuerdos de Gestión_2023_Año_3_Co mpromiso.
Total						100%							50%		
Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)													0%		
													50%		
Fecha						18 de diciembre 2023									
Vigencia						17 de julio de 2023 a 17 de diciembre 2023									
						 Nombre y Firma del Supervisor Jerárquico Byron Adolfo Valdivieso Valdivieso				 Nombre y Firma del Gerente Público Miguel Ángel Bernal Rojas					

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 de mentoring. Puede mejorar.	1

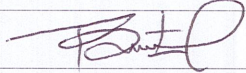
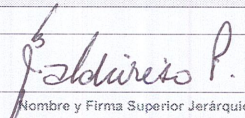
Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60%	20%	20%			
1	Aprendizaje continuo	Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un óptimo servicio.	5	5	5	5,0	
		Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación.	5	5	5		
		Comparte sus aseres y habilidades con sus compañeros de trabajo, y aprende de sus colegas habilidades diferenciales, que le permiten nivelar sus conocimientos en flujos informales de inter-aprendizaje.	5	5	5		
		Total Puntaje Evaluador	5,0	5,0	5,0		
2	Orientación a resultados	Asume la responsabilidad por sus resultados.	5	5	5	5,0	
		Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.	5	5	5		
		Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos.	5	5	5		
		Adopta medidas para minimizar riesgos.	5	5	5		
		Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.	5	5	5		
		Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados.	5	5	5		
		Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad.	5	5	5		
		Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5	5	5		
	Orientación al ciudadano	Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y / o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad.	5	5	5		
		Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos.	5	5	5		
		Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna.	5	5	5		
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.	5	5	5		
		Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos.	5	5	5		
		Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo.	5	5	5		
		Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente.	5	5	5		
		Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano.	5	5	5		
		Total Puntaje Evaluador	5,0	5,0	5,0		
3	Compromiso con la organización	Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas.	5	5	5	5,0	
		Antepone 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		
		Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas.	5	5	5		
		Total Puntaje Evaluador	5,0	5,0	5,0		

4	Trabajo en equipo	Cumple los compromisos que adquiere con el equipo	5	5	5	5,0
		Respeto la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo	5	5	5	
		Assume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se esfuerza en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros	5	5	5	
		Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales	5	5	5	
		Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad	5	5	5	
		Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo	5	5	5	
		Acepta y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones	5	5	5	
		Responde al cambio con flexibilidad	5	5	5	
		Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y procedimientos	5	5	5	
		Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones	5	5	5	
		Total Puntaje Evaluador			5,0	
5	Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.	5	5	5	5,0
		Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos.	5	5	5	
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias	5	5	5	
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.	5	5	5	
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.	5	5	5	
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo.	5	5	5	
Total Puntaje Evaluador			5,0	5,0	5,0	
6	Liderazgo efectivo	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de forma de decisiones	5	5	5	5,0
		Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo	5	5	5	
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas.	5	5	5	
		Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidencia positivamente en la calidad de vida laboral.	5	5	5	
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión	5	5	5	
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto	5	5	5	
		Prevé situaciones y escenarios futuros	5	5	5	
		Establece 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	5	5	5	
	Planeación	Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso	5	5	5	
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanía	5	5	5	
		Optimiza el uso de los recursos	5	5	5	
		Concreta oportunidades que generen valor a corto, mediano y largo plazo	5	5	5	
		Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad	5	5	5	

		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.	5	5	5		
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	5	5	5		
		Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada.	5	5	5		
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	5	5	5		
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador			5,0	5,0	5,0		
7	Gestión del desarrollo de las personas	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.	5	5	5	5,0	
		Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	5	5	5		
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	5	5	5		
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	5	5	5		
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.	5	5	5		
	Pensamiento Sistémico	Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.	5	5	5		
		Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.	5	5	5		
		Comprende y gestiona las interacciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.	5	5	5		
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	5	5	5		
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados.	5	5	5		
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador			5,0	5,0	5,0		
8	Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo.	5	5	5	5,0	
		Evalúa las causas de conflicto de manera objetiva para tomar decisiones.	5	5	5		
		Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo.	5	5	5		
		Asume como propia la solución acordada por el equipo.	5	5	5		
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares.	5	5	5		
	Total			5,0	5,0		

Valoración final	5,0	100%
------------------	-----	------

Fecha	18 DE DICIEMBRE 2023
Vigencia	2023

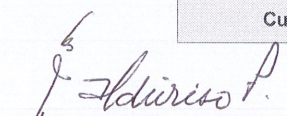
 Nombre y Firma del Gerente Público Miguel Ángel Bernal Rojas	 Nombre y Firma Superior Jerárquico Byron Adolfo Valdivieso Valdivieso
---	---

Nombre y Apellido del Gerente Público: Miguel Ángel Bernal Rojas

Área en la que se desempeña: Subdirección Financiera

Fecha: 18 DE DICIEMBRE DE 2023

Concertación, Seguimiento, Retroalimentación y Evaluación de Compromisos gerenciales	50%	40%
Ponderado	80%	
Concertación	5%	0%
Valoración de Competencias	5,0	10%
Ponderado	10%	
Nota Final		50%
Cumplimiento Final		50%


Firma del Supervisor Jerárquico
Byron Adolfo Valdivieso Valdivieso


Firma del Gerente Público.
Miguel Ángel Bernal Rojas

FECHA: 18 de Diciembre 2023
VIGENCIA: 17 de julio de 2023 a 17 de diciembre 2023

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 de mentoring. Puede mejorar.	1

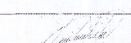
Competencias comunes y directivas		Conductas asociadas	valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoracion anterior	Valoracion actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior	Par	Subalterno			
			60%	20%	20%			
1	Aprendizaje continuo	Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un óptimo servicio.		5		1,0		
		Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación.		5				
		Comparte sus aseres y habilidades con sus compañeros de trabajo, y aprende de sus colegas habilidades diferenciales, que le permiten nivelar sus conocimientos en flujos informales de inter-aprendizaje.		5				
	Total Puntaje Evaluador			0,0	5,0			
2	Orientación a resultados	Asume la responsabilidad por sus resultados.		5		1,0		
		Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.		5				
		Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos.		5				
		Adopta medidas para minimizar riesgos.		5				
		Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.		5				
		Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados		5				
		Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad.		5				
		Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos.		5				
	Orientación al ciudadano	Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y i o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad.		5				
		Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos.		5				
		Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna.		5				
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.		5				
		Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos.		5				
		Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo.		5				
		Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente		5				
		Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano		5				
		Total Puntaje Evaluador			0,0			
3	Compromiso con la organización	Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas		5		1,0		
		Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades		5				
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.		5				
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.		5				
		Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas		5				
	Total Puntaje Evaluador			0,0	5,0			

4	Trabajo en equipo	Cumple los compromisos que adquiere con el equipo		5		1,0
		Respeto la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo		5		
		Assume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se esfuerza en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros		5		
		Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales		5		
		Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad		5		
		Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo		5		
		Acepta y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones		5		
		Responde al cambio con flexibilidad		5		
		Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y procedimientos		5		
		Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones		5		
Total Puntaje Evaluador			0,0	5,0	0,0	
5	Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.		5		1,0
		Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos.		5		
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.		5		
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.		5		
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.		5		
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo.		5		
Total Puntaje Evaluador			0,0	5,0	0,0	
6	Liderazgo efectivo	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones		5		1,0
		Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo		5		
		Crea compromiso y motiva a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas.		5		
		Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidendo positivamente en la calidad de vida laboral.		5		
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión		5		
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto		5		
		Prevé situaciones y escenarios futuros		5		
	Planeación	Establece 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		5		
		Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso		5		
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos		5		
		Optimiza el uso de los recursos		5		
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo		5		
		Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad		5		

		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla	5				
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	5				
		Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada.	5				
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	5				
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas.	5				
Total Puntaje Evaluador			0,0	5,0	0,0		
7	Gestión del desarrollo de las personas	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.	5				
		Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas	5				
		Organiza los escenarios de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	5				
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños	5				
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo	5				
	Pensamiento Sistémico	Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas	5		1,0		
		Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno	5				
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa	5				
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	5				
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados.	5				
		Infunde positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno	5				
Total Puntaje Evaluador			0,0	5,0	0,0		
8	Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo	5				
		Evalúa las causas de conflicto de manera objetiva para tomar decisiones	5				
		Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo	5				
		Asume como propia la solución acordada por el equipo	5		1,0		
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares	5				
Total			0,0	5,0	0,0		

Valoración final	1,0	20%
------------------	-----	-----

Fecha	18/12/2023
Vigencia	2023

 Nombre y Firma del Gerente Público Miguel Ángel Bernal R.	 Nombre y Firma Par Jerárquico Martha Lucía Santana Cerdá
--	--

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 de mentoring. Puede mejorar.	1

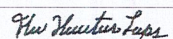
Competencias comunes y directivas		Conductas asociadas	valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoracion anterior	Valoracion actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior	Par	Subalterno			
			60%	20%	20%			
1	Aprendizaje continuo	Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un óptimo servicio.			5		1,0	
		Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación.			5			
		Comparte sus anhelos y habilidades con sus compañeros de trabajo, y aprende de sus colegas habilidades diferenciales, que le permiten nivelar sus conocimientos en flujos informales de inter-aprendizaje.			5			
	Total Puntaje Evaluador			0,0	0,0			
2	Orientación a resultados	Asume la responsabilidad por sus resultados.			5		1,0	
		Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.			5			
		Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos.			5			
		Adopta medidas para minimizar riesgos.			5			
		Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.			5			
		Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados			5			
		Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad.			5			
		Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos.			5			
	Orientación al ciudadano	Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y/o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad.			5			
		Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos.			5			
		Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna.			5			
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.			5			
		Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos.			5			
		Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo.			5			
		Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente			5			
		Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano			5			
		Total Puntaje Evaluador			0,0			
3	Compromiso con la organización	Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas			5		1,0	
		Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades			5			
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.			5			
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.			5			
		Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas			5			
	Total Puntaje Evaluador			0,0	0,0			

4	Trabajo en equipo	Cumple los compromisos que adquiere con el equipo			5	1,0
		Respete la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo			5	
		Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se esfuerza en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros			5	
		Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales			5	
		Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad			5	
		Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo			5	
		Acepta y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones			5	
		Responde al cambio con flexibilidad			5	
		Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y procedimientos			5	
		Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones			5	
Total Puntaje Evaluador			0,0	0,0	5,0	
5	Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.			5	1,0
		Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos.			5	
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.			5	
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.			5	
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.			5	
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo.			5	
Total Puntaje Evaluador			0,0	0,0	5,0	
6	Liderazgo efectivo	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones			5	1,0
		Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo			5	
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas.			5	
		Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidenciando positivamente en la calidad de vida laboral.			5	
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión			5	
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto			5	
		Prevé situaciones y escenarios futuros			5	
		Establece 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			5	
	Planeación	Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso			5	
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos			5	
		Optimiza el uso de los recursos			5	
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo			5	
		Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad			5	

		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla			5		
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.			5		
		Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada.			5		
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.			5		
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas.			5		
Total Puntaje Evaluador			0,0	0,0	5,0		
7	Gestión del desarrollo de las personas	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.			5	1,0	
		Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas			5		
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.			5		
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños			5		
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo			5		
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas			5		
	Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno			5		
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa			5		
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se va inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.			5		
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados.			5		
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno			5		
Total Puntaje Evaluador			0,0	0,0	5,0		
8	Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo			5	1,0	
		Evalúa las causas de conflicto de manera objetiva para tomar decisiones			5		
		Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo			5		
		Asume como propia la solución acordada por el equipo			5		
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares			5		
Total			0,0	0,0	5,0		

Valoración final	1,0	20%
-------------------------	------------	------------

Fecha	18/12/2023
Vigencia	2023

 Nombre y Firma del Gerente Público WIVEL ANGEL BERNAL D.	 Nombre y Firma Subalterno Jerárquico Flor del Carmen Huertas López
--	---

Concertación					Avance de la Gestión					Evaluación				
N°	Objetivos Institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha Inicio fin actividad	Actividades	Peso ponderado	% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento a 2º semestre	% cumplimiento indicador 2º Semestre	% Cumplimiento año	Resultado	Descripción	Evidencias	Ubicación
1	Consolidar una gestión pública moderna, eficiente, transparente, focalizada y participativa al servicio de los ciudadanos.	Aceps para Generar Oportunidad Educativa a los Jóvenes Rurales para Permanecer en el Campo Nacional	3	1/05/2023	Realizar seguimiento a la ejecución de los subsidios entregados a Jóvenes bachilleres rurales para formación técnica, tecnológica y de capacitación en áreas agropecuarias y de procesamiento de los productos Educativos Rurales realizados Realizar informes de seguimiento al convenio 20220562 suscrito con Agrícola, Realizar visitas a las instituciones educativas rurales	40%	20%	20%	20%	40%	16%	Se realizaron visitas técnicas a las siguientes instituciones: Escuela Departamental Agropecuaria Héro Cortés, Centro de Capacitación y Formación Educativa I.E. Técnico Agrario San Guillermo Patrón en el Municipio de Carazal - Sucre, Institución Educativa I.E. Puerto Marique en el municipio de El Dorado en el departamento del Cauca, de El Dorado en el departamento del Cauca, de la Institución Educativa I.E. Santa Cruz del Siglo en el municipio de San Andrés de Bello en el departamento del Cauca, se asistió a los talleres técnicos - prácticos, en los predios de la I.E. Se realizaron informes de seguimiento con corte a (junio, agosto y noviembre). Se realizó fortalecimiento de los ambientes de formación de los jóvenes rurales en los ambientes de los talleres de capacitación técnica y tecnológica en los ambientes de medios y moda técnica en 12 instituciones de diferentes departamentos	Dirección Bienes Públicos	
2	Consolidar una gestión pública moderna, eficiente, transparente, focalizada y participativa al servicio de los ciudadanos.	Realizar seguimiento a la ejecución del subsidio de VSR	4	1/05/2023	Realizar supervisión al contrato de fiducia No. 20190418	40%	20%	10%	33%	50%	20%	Se realizó seguimiento y supervisión al contrato de fiducia, los informes reportados son los siguientes: Febrero - marzo 2023 abril - mayo 2023 junio - julio 2023 agosto - septiembre 2023 Informe de supervisión con corte a 01 de noviembre de 2023 Informe de supervisión con corte a 28 noviembre de 2023	Dirección Bienes Públicos	
3	Consolidar una gestión pública moderna, eficiente, transparente, focalizada y participativa al servicio de los ciudadanos.	Realizar el acompañamiento y revisión documental de las iniciativas radicadas en el Fondo de Fomento Agropecuario	10	1/05/2023	Revisar los proyectos presentados a los fondos de Fomento Agropecuario y Desarrollo Rural de Fomento Agropecuario	40%	10%	10%	33%	65%	24%	Se realizaron lista de verificación de requisitos de los proyectos los cuales presentan observaciones para ajustar y corregir los errores. - Comité Departamental de Cuidados - CRUDEC - Comité Departamental de Plaguicidas de Arauca. - ficha de viabilidad del proyecto presentado por Alcaldía de Medio Baudó, el cual se encuentra en espera de ser continuado. Se realizó acompañamiento de iniciativas para surtir la primera fase del proceso de presentación y revisión de iniciativas establecidas en el Manual Operativo del Fondo de Fomento Agropecuario, obteniendo 11 proyectos validados.	Dirección de Bienes Públicos	
Total						supera el 100%				60%		0%	60%	
Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)														

Fecha

12.01.2024

Vigencia

13.05.2023-31.12.2023



MARTHA VIVIANA CARVAJALINO



FELICIANO CASTILLO HURTADO

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 de mentoring. Puede mejorar.	1

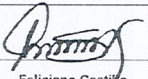
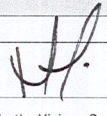
Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60%	20%	20%			
1	Aprendizaje continuo	Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un óptimo servicio.	4	5	4	4,2	
		Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación.	4	5	4		
		Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo, y aprende de sus colegas habilidades diferenciales, que le permiten nivelar sus conocimientos en flujos informales de inter-aprendizaje.	4	5	4		
	Total Puntaje Evaluador		4,0	5,0	4,0		
2	Orientación a resultados	Asume la responsabilidad por sus resultados.	4	5	4	4,2	
		Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.	4	5	4		
		Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos.	4	5	4		
		Adopta medidas para minimizar riesgos.	4	5	4		
		Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.	4	5	4		
		Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados.	4	5	4		
		Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad.	4	5	4		
		Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos.	4	5	4		
	Orientación al ciudadano	Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y/o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad.	4	5	4		
		Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos.	4	5	4		
		Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna.	4	5	4		
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.	4	5	4		
		Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos.	4	5	4		
		Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo.	4	5	4		
		Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente.	4	5	4		
		Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano.	4	5	4		
	Total Puntaje Evaluador		4,0	5,0	4,0		
3	Compromiso con la organización	Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas.	4	5	4	4,2	
		Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades.	4	5	4		
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	4	5	4		
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.	4	5	5		
		Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas.	4	5	4		
	Total Puntaje Evaluador		4,0	5,0	4,2		

4	Trabajo en equipo	Cumple los compromisos que adquiere con el equipo	4	5	4
		Respeto la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo	4	5	4
		Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros	4	5	4
		Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales	4	5	4
		Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad	4	5	4
		Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo	4	5	4
		Acepta y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones	4	5	4
		Responde al cambio con flexibilidad	4	5	4
		Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y procedimientos	4	5	4
		Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones	4	5	4
Total Puntaje Evaluador			4,0	5,0	4,0
5	Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor	4	5	4
		Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos	4	5	4
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias	4	5	4
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos	4	5	4
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales	4	5	4
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo	4	5	4
Total Puntaje Evaluador			4,0	5,0	4,0
6	Liderazgo efectivo	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones	4	5	4
		Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo	4	5	5
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas	4	5	4
		Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidencia positivamente en la calidad de vida laboral	4	5	4
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión	4	5	4
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto	4	5	4
		Prevé situaciones y escenarios futuros	4	5	4
		Establece 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	4	5	4
	Planeación	Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso	4	5	4
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos	4	5	4
		Optimiza el uso de los recursos	4	5	4
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo	4	5	4
		Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad	4	5	4

		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla	4	5	5			
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	4	5	4			
		Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada.	4	5	4			
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	4	5	4			
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas.	4	5	4			
		Total Puntaje Evaluador	4,0	5,0	4,1			
7	Gestión del desarrollo de las personas	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.	4	5	4			
		Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas	4	5	4			
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	4	5	4			
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños	4	5	4			
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo	4	5	4			
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas	4	5	4		4,2	
	Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno	4	5	4			
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa	4	5	4			
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	4	5	4			
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados.	4	5	4			
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno	4	5	4			
		Total Puntaje Evaluador	4,0	5,0	4,0			
8	Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo	4	5	4			
		Evalúa las causas de conflicto de manera objetiva para tomar decisiones.	4	5	4			
		Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo	4		4			
		Asume como propia la solución acordada por el equipo	4	5	4			
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares	4	5	4		4,0	
		Total	4,0	4,0	4,0			

Valoración final	4,2	84%
------------------	-----	-----

Fecha	12/01/2024
Vigencia	13-06-2023-31-12-2023

 Feliciano Castillo	 Martha Viviana Carvajalino
--	---

Criterios de valoración

Es consistente en su comportamiento, da ejemplo o 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 de mentoring. Puede mejorar.	1

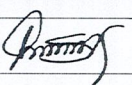
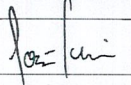
Competencias comunes y directivas		Conductas asociadas	valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoracion anterior	Valoracion actual	Comentarios para la retroalimentación	
			Superior	Par	Subalterno				
			60%	20%	20%				
1	Aprendizaje continuo	Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un óptimo servicio.		5			1,0		
		Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación.		5					
		Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo, y aprende de sus colegas habilidades diferenciales, que le permiten nivelar sus conocimientos en flujos informales de inter-aprendizaje.		5					
		Total Puntaje Evaluador			0,0				
2	Orientación a resultados	Asume la responsabilidad por sus resultados.		5			1,0		
		Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.		5					
		Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos.		5					
		Adopta medidas para minimizar riesgos.		5					
		Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.		5					
		Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados.		5					
		Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad.		5					
		Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos.		5					
	Orientación al ciudadano	Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y l o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad.		5					
		Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos.		5					
		Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna.		5					
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.		5					
		Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos.		5					
		Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo.		5					
		Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente		5					
		Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano		5					
Total Puntaje Evaluador			0,0	5,0	0,0				
3	Compromiso con la organización	Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas		5			1,0		
		Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades		5					
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.		5					
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.		5					
		Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas		5					
		Total Puntaje Evaluador			0,0				

4	Trabajo en equipo	Adaptación al cambio	Cumple los compromisos que adquiere con el equipo	5		1,0
			Respeto la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo	5		
			Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros	5		
			Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su responsabilidad en la consecución de los objetivos grupales	5		
			Establece una comunicación fluida con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad	5		
			Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo	5		
			Acepta y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones	5		
			Responde al cambio con flexibilidad	5		
			Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y procedimientos	5		
			Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones	5		
Total Puntaje Evaluador			0,0	5,0	0,0	
5	Visión estratégica		Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor	5		1,0
			Acepta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos	5		
			Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias	5		
			Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos	5		
			Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales	5		
			Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo	5		
Total Puntaje Evaluador			0,0	5,0	0,0	
6	Liderazgo efectivo	Planeación	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones	5		1,0
			Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo	5		
			Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas	5		
			Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidencia positivamente en la calidad de vida laboral	5		
			Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión	5		
			Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto	5		
			Prevé situaciones y escenarios futuros	5		
			Establece 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	5		
			Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso	5		
			Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos	5		
			Optimiza el uso de los recursos	5		
			Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo	5		
			Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad	5		

		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla	5			
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad	5			
		Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada.	5			
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	5			
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas.	5			
Total Puntaje Evaluador			0,0	5,0	0,0	
7	Gestión del desarrollo de las personas	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.	5			
		Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas	5			
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	5			
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños	5			
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo	5			
	Pensamiento Sistémico	Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas	5		1,0	
		Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno	5			
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa	5			
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	5			
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados.	5			
	Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno	5				
Total Puntaje Evaluador			0,0	5,0	0,0	
8	Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo	5			
		Evalúa las causas de conflicto de manera objetiva para tomar decisiones	5			
		Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo	5			
		Asume como propia la solución acordada por el equipo	5		1,0	
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares	5			
Total			0,0	5,0	0,0	

Valoración final	1,0	20%
-------------------------	------------	------------

Fecha	30/12/2023
Vigencia	13-06-2023-30-12-2023

	
Nombre y Firma del Gerente Público	José Luis Quiroga -PAR

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 de mentoring. Puede mejorar.	1

Competencias comunes y directivas		Conductas asociadas	valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoracion anterior	Valoracion actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior	Par	Subalterno			
			60%	20%	20%			
1	Aprendizaje continuo	Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un óptimo servicio.			4		0,8	
		Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación.			4			
		Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo, y aprende de sus colegas habilidades diferenciales, que le permiten nivelar sus conocimientos en flujos informales de inter-aprendizaje.			4			
		Total Puntaje Evaluador			0,0			
2	Orientación a resultados	Asume la responsabilidad por sus resultados.			4		0,8	
		Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.			4			
		Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos.			4			
		Adopta medidas para minimizar riesgos.			4			
		Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.			4			
		Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados.			4			
		Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad.			4			
		Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos.			4			
		Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y l o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad.			4			
	Orientación al ciudadano	Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos.			4			
		Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna.			4			
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.			4			
		Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos.			4			
		Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo.			4			
		Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente			4			
		Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano			4			
Total Puntaje Evaluador			0,0	0,0	4,0			
3	Compromiso con la organización	Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas			4		0,8	
		Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades			4			
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.			4			
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.			5			
		Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas			4			
		Total Puntaje Evaluador			0,0			

4	Trabajo en equipo	Cumple los compromisos que adquiere con el equipo			4	0,8
		Respeto la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo			4	
		Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros			4	
		Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales			4	
		Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad			4	
		Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo			4	
		Acepta y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones			4	
		Responde al cambio con flexibilidad			4	
		Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y procedimientos			4	
		Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones			4	
Total Puntaje Evaluador			0,0	0,0	4,0	
5	Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor			4	0,8
		Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos.			4	
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.			4	
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.			4	
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.			4	
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo.			4	
Total Puntaje Evaluador			0,0	0,0	4,0	
6	Liderazgo efectivo	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones			4	0,8
		Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo			5	
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas.			4	
		Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidencia positivamente en la calidad de vida laboral.			4	
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.			4	
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto			4	
		Prevé situaciones y escenarios futuros			4	
	Planeación	Establece 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.			4	
		Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso			4	
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.			4	
		Optimiza el uso de los recursos			4	
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo			4	
		Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad			4	

			Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla			5		
			Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.			4		
			Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada.			4		
			Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.			4		
			Asume los riesgos de las decisiones tomadas.					
Total Puntaje Evaluador				0,0	0,0	3,9		
7	Gestión del desarrollo de las personas		Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.			4	0,8	
			Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas			4		
			Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.			4		
			Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños			4		
			Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo			4		
			Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas			4		
	Pensamiento Sistémico		Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno			4		
			Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa			4		
			Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.			4		
			Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados.			4		
			Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno			4		
		Total Puntaje Evaluador				0,0		
8	Resolución de conflictos		Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo			4	0,8	
			Evalúa las causas de conflicto de manera objetiva para tomar decisiones			4		
			Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo			4		
			Asume como propia la solución acordada por el equipo			4		
			Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares			4		
		Total				0,0		

Valoración final	0,8	16%
------------------	-----	-----

Fecha	12.01.2024
Vigencia	

CESAR ORLANDO CLAVIJO SILVA	
Nombre y Firma del subalterno	Nombre y Firma Superior Jerárquico

Nombre y Apellido del Gerente Público: FELICIANO CASTILLO HUERTADO

Área en la que se desempeña:

Dirección de Bienes Públicos Rurales

Fecha:

12/01/2024

Concertación, Retroalimentación y Compromisos gerenciales	Seguimiento y Evaluación de	60%	48%
Ponderado		80%	
Concertación		5%	0%
Valoración de Competencias		4,2	17%
Ponderado		20%	
Nota Final			65%

Cumplimiento Final	65%
--------------------	-----

[Firma]

Firma del Supervisor Jerárquico

[Firma]

Firma del Gerente Público.

FECHA: 12/01/2024

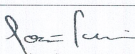
VIGENCIA: 13-06-2023-31-12-2023

COLUMBIA POTENCIA DE LA VIDA				Anexo 1 Concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales								Función Pública			
Concertación						Avance de la Gestión						Evaluación			
Nº	Objetivos Institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha Inicio- fin d/dm/aa	Actividades	Peso ponderado	% 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	% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias	
														Descripción	Ubicación
1	Consolidar una gestión pública moderna, eficiente, transparente, focalizada y participativa al servicio de los ciudadanos.	Proyecto de decreto reglamentación capítulo III de la Ley 70 en relación con la ampliación y saneamiento de las tierras de comunidades negras/ consultado	1	13/06/2023-31/12/2023	Concertación de la Ruta Metodológica con la comisión V del Espacio Nacional de Consulta Previa Proceso pre contractual para la ejecución de la consulta consulta previa Asambleas de protocolización de consulta previa	20%				20%	20%	20%	20%	Se realizó el espacio nacional de consulta previa con la comisión V, se fijó la ruta metodológica con la comisión. Se realizó el proceso contractual para la implementación de la consulta previa, cuyo resultado fue el contrato interadministrativo 627 de 2023 con la organización de base elegida para tal fin. El 14 de diciembre se protocolizó en la asamblea de protocolización de consulta el proyecto de decreto, el cual se publicó a comentarios del público en general.	carpeta compartida Dirección de Ordenamiento
2	Consolidar una gestión pública moderna, eficiente, transparente, focalizada y participativa al servicio de los ciudadanos.	Documento de estrategia de núcleos territoriales para la reforma agraria en cumplimiento artículo 82 PND	1	13/06/2023-31/12/2023	Focalización de los municipios para implementar estrategia en el Caribe y Magdalena Medio Identificar cuatro(4) núcleos territoriales para la implementación de la Reforma Agraria. Lineamientos dirigidos a la Agencia Nacional de Tierras y a las entidades del sector para implementación Estudio y ampliación de los núcleos territoriales para la productividad	30%				30%	30%	30%	30%	La estrategia de núcleos territoriales generó lineamientos a la luz del estándar normativo para el acceso a la tierra rural, proceso de compra, formalización de la propiedad, el fortalecimiento de la capacidad productiva del campo tanto como de las organizaciones y asociaciones campesinas quienes, en su relacionamiento con el territorio, y demás acciones sectoriales, en zonas focalizadas en el país, a través de identificación de cuatro núcleos de municipios en donde la oferta institucional del sector debe priorizar sus intervenciones de forma articulada en miras a la reforma rural integral.	carpeta compartida Dirección de Ordenamiento
3	Consolidar una gestión pública moderna, eficiente, transparente, focalizada y participativa al servicio de los ciudadanos.	Proyecto de Decreto por medio del cual se reglamenta el Sistema Agrario- Art 51 y 52 PND	1	13/06/2023-31/12/2023	Mesas preparatorias con campesinos para el funcionamiento del sistema. Mesas de trabajo con entidades del gobierno nacional y del sector para la elaboración del decreto. Memoria justificativa del proyecto de decreto	25%				25%	25%	25%	25%	Se expidió el decreto 1406 de 2023, se establecieron los lineamientos para el funcionamiento del sistema nacional de reforma agraria	carpeta compartida Dirección de Ordenamiento
4	Consolidar una gestión pública moderna, eficiente, transparente, focalizada y participativa al servicio de los ciudadanos.	Proyecto de decreto reglamentario respecto a la restitución, acceso y proyecto productivos	1	13/06/2023-31/12/2023	Mesas de trabajo con la ANTI, URT y ADR para la elaboración del proyecto de decreto Elaboración memoria justificativa del proyecto de decreto	15%				15%	15%	15%	15%	Se expidió el decreto 1623 del 2023, por medio del cual se fijó la ruta para la entrega de proyectos productivos individuales para la solución de tierras individuales	carpeta compartida Dirección de Ordenamiento
5	Consolidar una gestión pública moderna, eficiente, transparente, focalizada y participativa al servicio de los ciudadanos.	Medida cautelar protección de derechos de las comunidades indígenas contactadas en la Amazonia Colombiana	1	13/06/2023-31/12/2023	Mesas técnicas con entidades del gobierno nacional y territorial Espacio de diálogo con comunidades indígenas colindantes y socialización de la medida. Espacio de intercambio de información con cooperación	10%				10%	10%	10%	10%	La Medida cautelar busca la protección de los pueblos indígenas en aislamiento Yuni y Pasa en el Río Puré, frente al riesgo inminente de contacto y daño ambiental ocasionado por las actividades de dragas, balsas y otro equipamiento minero en el río Puré, zona intangible del Parque Nacional Natural Río Puré.	carpeta compartida Dirección de Ordenamiento
Total						100%						5	5%	100%	
Estrategia de ordenamiento social de propiedad de la Amazonia, donde se promovió encuentros interétnicos y el catálogo de reforma agraria indígena														5%	
														105%	
Fecha			12/01/2024												
Vigencia			13-06-2023-31/12/2023		MARTHA VIVIANA CARVALINO VICEMINISTRA DE DESARROLLO RURAL										
						JOSÉ LUIS QUIROGA DIRECCIÓN DE ORDENAMIENTO SOCIAL DE LA PROPIEDAD RURAL									

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 de mentoring. Puede mejorar.	1

Competencias comunes y directivas		Conductas asociadas	valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoracion anterior	Valoracion actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior	Par	Subalterno			
			60%	20%	20%			
1	Aprendizaje continuo	Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un óptimo servicio.	5	5	5		5,0	
		Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación.	5	5	5			
		Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo, y aprende de sus colegas habilidades diferenciales, que le permiten nivelar sus conocimientos en flujos informales de inter-aprendizaje.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			5,0	5,0	5,0			
2	Orientación a resultados	Asume la responsabilidad por sus resultados.	5	5	5		5,0	
		Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.	5	5	5			
		Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos.	5	5	5			
		Adopta medidas para minimizar riesgos.	5	5	5			
		Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.	5	5	5			
		Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados.	5	5	5			
		Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad.	5	5	5			
		Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5	5	5			
	Orientación al ciudadano	Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y l o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad.	5	5	5		5,0	
		Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos.	5	5	5			
		Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna.	5	5	5			
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.	5	5	5			
		Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos.	5	5	5			
		Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo.	5	5	5			
		Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente	5	5	5			
		Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			5,0	5,0	5,0			
3	Compromiso con la organización	Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas	5	5	5		5,0	
		Antepone 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			
		Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			5,0	5,0	5,0			

4	Trabajo en equipo	Cumple los compromisos que adquiere con el equipo	5	5	5
		Respeto la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo	5	5	5
		Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros	5	5	5
		Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales	5	5	5
		Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad	5	5	5
		Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo	5	5	5
		Acepta y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones	5	5	5
		Responde al cambio con flexibilidad	5	5	5
		Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y procedimientos	5	5	5
		Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones	5	5	5
		Total Puntaje Evaluador	5,0	5,0	5,0
5	Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor	5	5	5
		Adopta alternativas al contexto, presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos	5	5	5
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias	5	5	5
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos	5	5	5
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales	5	5	5
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo	5	5	5
		Total Puntaje Evaluador	5,0	5,0	5,0
6	Liderazgo efectivo	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones	5	5	5
		Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo	5	5	5
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas	5	5	5
		Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidencia positivamente en la calidad de vida laboral	5	5	5
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión	5	5	5
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto	5	5	5
		Prevé situaciones y escenarios futuros	5	5	5
		Establece 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	5	5	5
	Planeación	Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso	5	5	5
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos	5	5	5
		Optimiza el uso de los recursos	5	5	5
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo	5	5	5
		Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad	5	5	5

		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla	5	5	5			
		Diagnostica en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	5	5	5			
		Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada.	5	5	5			
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	5	5	5			
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			5,0	5,0	5,0			
7	Gestión del desarrollo de las personas	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.	5	5	5	5,0		
		Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas	5	5	5			
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polyvalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	5	5	5			
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños	5	5	5			
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la cohesión interna y generando compromiso en su equipo de trabajo	5	5	5			
	Pensamiento Sistémico	Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas	5	5	5			
		Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno	5	5	5			
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa	5	5	5			
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	5	5	5			
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados.	5	5	5			
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno	5	5	5			
		Total Puntaje Evaluador		5,0	5,0	5,0		
	8	Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo	5	5	5	5,0	
			Evalúa las causas de conflicto de manera objetiva para tomar decisiones	5	5	5		
			Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo	5	5	5		
			Asume como propia la solución acordada por el equipo	5	5	5		
			Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares	5	5	5		
Total		5,0	5,0	5,0				
Valoración final				5,0	100%			
Fecha		12/01/2024						
Vigencia		13-06-2023-31/12/2023		José Luis Quiroga Pacheco		Martha Viviana Carvajalino Viceministra de Desarrollo Rural		



Anexo 3
Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión



Nombre y Apellido del Gerente Público: José Luis Quiroga Pacheco

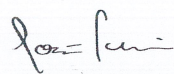
Área en la que se desempeña: Dirección de Ordenamiento Social de la Propiedad Rural

Fecha: 12/01/2024

Concertación, Seguimiento, Retroalimentación y Evaluación de Compromisos gerenciales	100%	80%
Ponderado	80%	
Concertación	5%	5%
Valoración de Competencias	5,0	20%
Ponderado	20%	
Nota Final		105%

Cumplimiento Final	105%
--------------------	------


Firma del Supervisor Jerárquico


Firma del Gerente Publico.

FECHA: 12/01/2024
VIGENCIA: 13-06-2023-31/12/2023

ANEXO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES - VIGENCIA 2023															
Concertación					Evaluación										
N°	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 2° semestre	% Cumplimiento de Indicador 2° Semestre			Descripción	Ubicación
1	PND - Derecho humano a la alimentación PES - SOCIEDAD RURAL INCLUSIVA CON JUSTICIA SOCIAL Y ECONÓMIC	Generar las políticas, lineamientos e instrumentos para la generación de ingresos y el fortalecimiento de las capacidades productivas que permitan el desarrollo agropecuario rural	2	01/02/2023 31/12/2023	Recopilar estudios en el ámbito nacional e internacional, sobre políticas, lineamientos e instrumentos para la generación de ingresos y el fortalecimiento de las capacidades productivas. Estructurar políticas, lineamientos e instrumentos.	20%	15%	15%		85%	85,0%	100,00%	20,0%		DCPGI
2	PND - Derecho humano a la alimentación PES - ECONOMÍA RURAL PRODUCTIVA Y SOSTENIBLE.	Apoyar el desarrollo de las familias rurales en pobreza extrema.	1.950	01/02/2023 31/12/2023	Cofinanciar a través del proyecto Construyendo Capacidades Empresariales, las iniciativas productivas en cumplimiento de sentencias judiciales	40%	10%	10%		90%	90,0%	100,00%	40,0%		DCPGI
3	PND - Derecho humano a la alimentación PES - ECONOMÍA RURAL PRODUCTIVA Y SOSTENIBLE.	Promover el acceso integral a instrumentos en el desarrollo de pequeños productores agropecuarios.	712	01/02/2023 31/12/2023	Realizar fortalecimiento y acompañamiento a los pequeños productores con planes de negocios implementados o en implementación, de acuerdo a las necesidades financieras, técnico productivo, competencias ambientales,comercialización, comerciales y estrategia sociempresarial	40%	15%	15%		85%	85,0%	100,00%	40,0%		DCPGI
Total						100%							100,0%		
													0,0%		
													100,0%		
FECHA				27/09/2023									SANDRO ROBERO BELTRAN		
VIGENCIA				26/05/2023 al 31/12/2023											
								Firma del Supervisor Jerárquico					Firma del Gerente Público		

[illegible]

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 de mentoring. Puede mejorar.	1

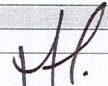
Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoracion anterior	Valoracion actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60%	20%	20%			
1	Aprendizaje continuo	Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un óptimo servicio.	4	5	5	4,4	
		Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación.	4	5	5		
		Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo, y aprende de sus colegas habilidades diferenciales, que le permiten nivelar sus conocimientos en flujos informales de inter-aprendizaje.	4	5	5		
		Total Puntaje Evaluador	4,0	5,0	5,0		
2	Orientación a resultados	Asume la responsabilidad por sus resultados.	4	5	5	4,4	
		Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.	4	5	5		
		Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos.	4	5	5		
		Adopta medidas para minimizar riesgos.	4	5	5		
		Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.	4	5	5		
		Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados.	4	5	5		
		Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad.	4	5	5		
		Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos.	4	5	5		
	Orientación al ciudadano	Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y / o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad.	4	5	5		
		Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos.	4	5	5		
		Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna.	4	5	5		
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.	4	5	5		
		Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos.	4	5	5		
		Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo.	4	5	5		
		Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente.	4	5	5		
		Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano	4	5	5		
		Total Puntaje Evaluador	4,0	5,0	5,0		
3	Compromiso con la organización	Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas.	4	5	5	4,4	
		Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades	4	5	5		
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	4	5	5		
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.	4	5	5		
		Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas	4	5	5		
		Total Puntaje Evaluador	4,0	5,0	5,0		

4	Trabajo en equipo Adaptación al cambio	Cumple los compromisos que adquiere con el equipo	4	5	5	4,4
		Respeto la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo	4	5	5	
		Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se esfuerza en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros	4	5	5	
		Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales	4	5	5	
		Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permita compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad	4	5	5	
		Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo	4	5	5	
		Acepta y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones	4	5	5	
		Responde al cambio con flexibilidad	4	5	5	
		Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y procedimientos	4	5	5	
		Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones	4	5	5	
Total Puntaje Evaluador			4,0	5,0	5,0	
5	Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.		5	5	4,0
		Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos.	4	5	5	
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.	4	5	5	
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.	4	5	5	
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.	4	5	5	
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente al objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo.	4	5	5	
Total Puntaje Evaluador			3,3	5,0	5,0	
6	Liderazgo efectivo	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones	4	5	5	4,4
		Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo	4	5	5	
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas.	4	5	5	
		Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidencia positivamente en la calidad de vida laboral.	4	5	5	
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	4	5	5	
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto	4	5	5	
		Preve situaciones y escenarios futuros	4	5	5	
		Establece 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.	4	5	5	
	Planeación	Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso	4	5	5	
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.	4	5	5	
		Optimiza el uso de los recursos	4	5	5	
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo	4	5	5	
		Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad	4	5	5	

		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.	4	5	5		
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	4	5	5		
		Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada.	4	5	5		
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	4	5	5		
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas.	4	5	5		
Total Puntaje Evaluador			4,0	5,0	5,0		
7	Gestión del desarrollo de las personas	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.	4	5	5	4,4	
		Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	4	5	5		
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	4	5	5		
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	4	5	5		
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.	4	5	5		
	Pensamiento Sistémico	Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.	4	5	5		
		Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.	4	5	5		
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.	4	5	5		
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	4	5	5		
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados.	4	5	5		
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno.	4	5	5		
Total Puntaje Evaluador			4,0	5,0	5,0		
8	Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo.	4	5	5	4,4	
		Evalúa las causas de conflicto de manera objetiva para tomar decisiones.	4	5	5		
		Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo.	4	5	5		
		Asume como propia la solución acordada por el equipo.	4	5	5		
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares.	4	5	5		
	Total			4,0	5,0	5,0	

Valoración final	4,4	87%
------------------	-----	-----

Fecha	12 DE ENERO DE 2024
Vigencia	13 DE JUNIO DE 2023 AL 30 DE DICIEMBRE DE 2023

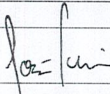
 SANDRO ROPERO BELTRÁN	 MARTHA VIVIANA CARVAJALINO VILLEGAS
Nombre y Firma del Gerente Público	Nombre y Firma Superior Jerárquico

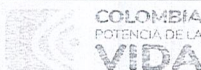
Criterios de valoración

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 de mentoring. Puede mejorar.	1

Competencias comunes y directivas		Conductas asociadas	valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoracion anterior	Valoracion actual	Comentarios para la retroalimentación			
			Superior	Par	Subalterno						
			60%	20%	20%						
1	Aprendizaje continuo	Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un óptimo servicio.		5			1,0				
		Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación.		5							
		Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo, y aprende de sus colegas habilidades diferenciales, que le permiten nivelar sus conocimientos en flujos informales de inter-aprendizaje.		5							
	Total Puntaje Evaluador			0,0	5,0					0,0	
2	Orientación a resultados	Assume la responsabilidad por sus resultados.		5			1,0				
		Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.		5							
		Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos.		5							
		Adopta medidas para minimizar riesgos.		5							
		Planlea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.		5							
		Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados.		5							
		Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad.		5							
		Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos.		5							
	Orientación al ciudadano	Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y l o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad.		5							
		Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos.		5							
		Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna.		5							
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.		5							
		Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos.		5							
		Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo.		5							
		Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente		5							
		Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano		5							
Total Puntaje Evaluador			0,0	5,0	0,0						
3	Compromiso con la organización	Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas		5			1,0				
		Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades		5							
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.		5							
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.		5							
		Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas		5							
	Total Puntaje Evaluador			0,0	5,0					0,0	

4	Trabajo en equipo	Cumple los compromisos que adquiere con el equipo		5		1,0
		Respeto la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo		5		
		Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros		5		
		Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales		5		
		Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad		5		
		Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo		5		
		Acepta y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones		5		
		Responde al cambio con flexibilidad		5		
		Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y procedimientos		5		
		Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones		5		
Total Puntaje Evaluador			0,0	5,0	0,0	
5	Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.		5		1,0
		Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos.		5		
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.		5		
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.		5		
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.		5		
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo.		5		
Total Puntaje Evaluador			0,0	5,0	0,0	
6	Liderazgo efectivo	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones		5		1,0
		Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo		5		
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas.		5		
		Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidencia positivamente en la calidad de vida laboral.		5		
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.		5		
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto		5		
		Prevé situaciones y escenarios futuros		5		
	Planeación	Establece 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.		5		
		Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso		5		
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.		5		
		Optimiza el uso de los recursos		5		
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo		5		
		Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad		5		

		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.		5			
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.		5			
		Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada.		5			
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.		5			
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas.		5			
Total Puntaje Evaluador			0,0	5,0	0,0		
7	Gestión del desarrollo de las personas	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.		5		1,0	
		Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.		5			
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la corresponsabilidad profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.		5			
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.		5			
		Empodera a los miembros del equipo otorgándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.		5			
	Pensamiento Sistémico	Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.		5			
		Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.		5			
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.		5			
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.		5			
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados.		5			
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno.		5			
Total Puntaje Evaluador			0,0	5,0	0,0		
8	Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo.		5		1,0	
		Evalúa las causas de conflicto de manera objetiva para tomar decisiones.		5			
		Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo.		5			
		Asume como propia la solución acordada por el equipo.		5			
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares.		5			
	Total			0,0	5,0	0,0	
Valoración final					1,0	20%	
Fecha		30/12/2023					
Vigencia		13-06-2023-30-12-2023					
							
				Nombre y Firma del Gerente Público		José Luis Quiroga -PAR	

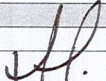
		Anexo 2 Valoración de Competencias			 Función Pública			
Criterios de valoración								
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.						5		
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares 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 de mentoring. Puede mejorar.						1		
Competencias comunes y directivas		Conductas asociadas	valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoracion anterior	Valoracion actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior	Par	Subalterno			
			60%	20%	20%			
1	Aprendizaje continuo	Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un óptimo servicio.			5		1,0	
		Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación.			5			
		Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo, y aprende de sus colegas habilidades diferenciales, que le permiten nivelar sus conocimientos en flujos informales de inter-aprendizaje.			5			
Total Puntaje Evaluador			0,0	0,0	5,0			
2	Orientación a resultados	Asume la responsabilidad por sus resultados.			5		1,0	
		Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.			5			
		Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos.			5			
		Adopta medidas para minimizar riesgos.			5			
		Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.			5			
		Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados.			5			
		Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad.			5			
		Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos.			5			
	Orientación al ciudadano	Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y/o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad.			5			
		Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos.			5			
		Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna.			5			
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.			5			
		Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos.			5			
		Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo.			5			
		Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente.			5			
		Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano			5			
Total Puntaje Evaluador			0,0	0,0	5,0			
3	Compromiso con la organización	Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas			5		1,0	
		Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades			5			
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.			5			
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.			5			
		Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas			5			
		Total Puntaje Evaluador			0,0			

4	Trabajo en equipo	Cumple los compromisos que adquiere con el equipo			5	1,0
		Responde la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo			5	
		Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros			5	
		Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales			5	
		Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad			5	
		Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo			5	
		Acepta y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones			5	
		Responde al cambio con flexibilidad			5	
		Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y procedimientos			5	
		Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones			5	
Total Puntaje Evaluador			0,0	0,0	5,0	
5	Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.			5	1,0
		Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos.			5	
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.			5	
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.			5	
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.			5	
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo.			5	
Total Puntaje Evaluador			0,0	0,0	5,0	
6	Liderazgo efectivo	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones			5	1,0
		Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, al potencial y los intereses de los miembros del equipo			5	
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas.			5	
		Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidencia positivamente en la calidad de vida laboral.			5	
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.			5	
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto			5	
		Prevé situaciones y escenarios futuros			5	
		Establece 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.			5	
	Planeación	Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando al proceso			5	
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.			5	
		Optimiza el uso de los recursos			5	
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo			5	
		Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad			5	

		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla			5							
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.			5							
		Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada.			5							
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.			5							
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas.			5							
Total Puntaje Evaluador			0,0	0,0	5,0							
7	Gestión del desarrollo de las personas	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.			5	1,0						
		Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas			5							
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polyvalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.			5							
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños			5							
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo			5							
	Pensamiento Sistémico	Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas			5							
		Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno			5							
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa			5							
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.			5							
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados.			5							
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno			5							
		Total Puntaje Evaluador			0,0				0,0	5,0		
		8	Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo						5	1,0	
Evalúa las causas de conflicto de manera objetiva para tomar decisiones					5							
Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo					5							
Asume como propia la solución acordada por el equipo					5							
Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares					5							
Total				0,0	0,0	5,0						

Valoración final	1,0	20%
------------------	-----	-----

Fecha	30 DE DICIEMBRE DE 2023
Vigencia	13 DE JUNIO DE 2023 AL 30 DE DICIEMBRE DE 2023

 DINA LUZ SANCHEZ ARDILA	 MARTHA VIVIANA CARVAJALINO VILLEGAS
Nombre y Firma del Subalterno	Nombre y Firma Superior Jerárquico

Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público:

SANDRO ROPERO BELTRÁN

Área en la que se desempeña:

DIRECCION CAPACIDADES PRODUCTIVAS Y GENERACION DE INGRESOS

Fecha:

13/06/2023 al 31/12/2023

ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE		36%	
	PONDERADO	80%	29,00%
	VALORACION DE COMPETENCIAS	4.4	
	PONDERADO	20%	18,00%
NOTA FINAL			47,00%
CONCERTACION			0%
CUMPLIMIENTO FINAL			47,00%

HL.

Firma del Supervisor Jerárquico

HL.

Firma del Gerente Público.

FECHA: 12/01/2024
VIGENCIA: 13/06/2023 al 31/12/2023

ANEXO 1: CONCERTACION, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACION Y EVALUACION DE COMPROMISOS GERENCIALES															
Concertación						Avance					Evaluación				
N°	Objetivos institucionales	Compromisos generales	Indicador	Fecha inicio fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	% 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	% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias	
														Descripción	Ubicación
1	T2. Línea estratégica: innovación como necesidad para la productividad	Documento con el Capítulo de Tecnologías de la Información (TI) del Plan Estratégico Institucional, elaborado	1	17/10/2023 31/12/2023	Actualizar el Capítulo de Tecnologías de la Información (TI) en el Plan Estratégico Institucional.	20%									
2	T2. Línea estratégica: innovación como necesidad para la productividad	Documento de gestión de transferencia de Derechos Patrimoniales actualizado	1	17/10/2023 31/12/2023	Actualizar el documento que contiene la gestión de transferencia de Derechos Patrimoniales	40%									
3	T2. Línea estratégica: innovación como necesidad para la productividad	Servicios de TI incluidos en el catálogo de Servicios Tecnológicos del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, en operación	1	17/10/2023 31/12/2023	Mantener, operar y disponer de los Servicios de TI	40%									
4												0%	0%		
Total						100%						0%	0%		
Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)															
															5%
															5%
															5%

FECHA: 17/10/2023

VIGENCIA: 2023

 Firma del Supervisor Gerencial

 Firma del Gerente Público

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES															
Concertación						Evolución									
N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-firma	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	T2. Línea estratégica innovación como necesidad para la productividad	Documento con el Capítulo de Tecnologías de la Información (TI) del Plan Estratégico Institucional, elaborado	1	17/10/2023 31/12/2023	Actualizar el Capítulo de Tecnologías de la Información (TI) en el Plan Estratégico Institucional.	20%	N/A	N/A	N/A	100%	100%	100%	20%	a Oficina TIC incluye en casuales + 2,3 Acción de transformación Transformación digital en el Plan Estratégico Institucional PSEI	https://www.gob.pe/gobierno/docs/informacion-conceptual-Capitulo_ANEC/CNA/Plan_Estrategico_institucional_Planificacion%202023-2028.pdf
2	T2. Línea estratégica innovación como necesidad para la productividad	Documento de gestión de transferencia de Derechos Patrimoniales actualizado	1	17/10/2023 31/12/2023	Actualizar el documento que contiene la gestión de transferencia de Derechos Patrimoniales.	40%	N/A	N/A	N/A	100%	100%	100%	40%	El documento es actualizado con el fin de generar un formato estándar que contenga transferencias sobre los temas de creación de los derechos patrimoniales de autor	https://go.pe/16QWTCO-TI-CNA/Comunicados/Actualizacion/Documentos/TransferenciaDerechosPatrimoniales.pdf
3	T2. Línea estratégica innovación como necesidad para la productividad	Servicios de TI incluidos en el catálogo de Servicios Tecnológicos del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, en operación	1	17/10/2023 31/12/2023	Mantener, operar y disponer de los Servicios de TI	40%	N/A	N/A	N/A	76%	76%	76%	30%	Índice de disponibilidad de los servicios tecnológicos incluidos en el portafolio de servicios de TI del Ministerio, mostró un cumplimiento del 99,9%, que evidencia que no se han presentado anomalías en la prestación de los Servicios al Ministro	https://go.pe/16QWTCO-TI-CNA/Comunicados/Actualizacion/Reportes/Parciales/InformeServicioAlMinistro_1610.pdf
4	Total					100%						0%	90%		
Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional). Describir los compromisos gerenciales adicionales)													0%		
													95%		

FECHA _____
VIGENCIA _____

17/04/2024
2023

Firma de Supervisor Administrativo

Firma del Gerente Público

ANEXO 2: VALORACION DE COMPETENCIAS

Criterios de valoración

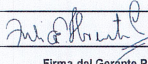
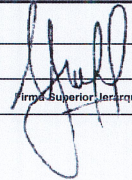
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.	5
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.	4
Su comportamiento se evidencia de manera 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	valoracion de los servidores publicos [1-5]			Valoracion anterior	Valoracion actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior	Par	Subalterno			
			60%	20%	20%			
1	Orientación a resultados	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas.	5	4	4		4,3	
		Asume responsabilidad por sus resultados	5	4	4			
		Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	4	4	4			
		Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta	4	4	4			
	Total Puntaje del valorador		2,7	0,8	0,8			
2	Orientación al ciudadano	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	4	4	4		4.2	
		Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.	5	4	4			
		Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.	4	4	4			
		Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	5	4	4			
	Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.	4	4	4				
Total Puntaje Evaluador		2,6	0,8	0,8				
3	Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	4	4	4		4,2	
		Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora.	4	4	4			
		Demuestra imparcialidad en sus decisiones.	5	4	4			
		Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables.	4	4	4			
	Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y prestación del servicio.	5	4	4				
Total Puntaje Evaluador		2,6	0,8	0,8				
4	Compromiso con la organización	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	5	4	5		4,4	
		Antepona las necesidades de la organización a sus propias necesidades	4	4	4			
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	4	4			
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	4	4	5			
Total Puntaje Evaluador		2,7	0,8	0,9				
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados	5	4	4		4,4	
		Fomenta la comunicación clara, directa y concreta	4	4	4			
		Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo.	5	4	4			
		Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	4	4	4			
	Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.	5	4	5				
Total Puntaje Evaluador		2,8	0,8	0,8				
6	Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	5	4	5		4,3	
		Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.	5	4	5			
		Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	4	4	4			
		Busca soluciones a los problemas.	5	3	4			
	Distribuye el tiempo con eficiencia.	4	4	4				
Establece planes alternativos de acción.	4	3	4					
Total Puntaje Evaluador		2,7	0,7	0,9				
7	Toma de Decisiones	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	4	4		4,3	
		Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	5	4	4			
		Decide bajo presión.	4	4	4			
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	4	4	4			
Total Puntaje Evaluador		2,7	0,8	0,8				

8	Dirección y Desarrollo de Personal	*Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	5	4	5	4,5	
		*Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	5	4	4		
		*Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.	5	4	4		
		*Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.	5	4	4		
		*Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.	5	4	4		
		Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	4	4	4		
		Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto	4	4	4		
Total Puntaje Evaluador			2,8	0,8	0,8		
9	Conocimiento del Entorno	Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5	3	4	4,4	
		Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	5	4	4		
		Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	5	3	5		
		Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.	4	3	4		
Total Puntaje Evaluador			2,9	0,7	0,9		
TOTAL			2,7	0,8	0,8		

valoracion final		4,3	87%
------------------	--	-----	-----

FECHA	17/04/2024
VIGENCIA	2023

	
Firma del Gerente Público	Firma Superior Jerarquico

Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público:
Tulía Estela Llorente Castillo

Area en la que se desempeña:
Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

Fecha:
17/10/2023 - 31/12/2023

ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACION, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACION Y EVALUACION DE	90%	72%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	4.3	
PONDERADO	20%	17%
NOTA FINAL		90%
CONCERTACION	5%	0%
CUMPLIMIENTO FINAL		90%

Firma del Supervisor Jurídico

FECHA: 17/04/2024

VIGENCIA: 2023

Firma del Gerente Público

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			
		80%	20%	20%			
1	Orientación a resultados	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas	4	5	5	4,6	
		Asume responsabilidad por sus resultados	5	5	5		
		Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5	4	4		
		Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta	4	5	5		
		Total Puntaje del valorador	2,7	1,0	1,0		
2	Orientación al ciudadano	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	5	5	5	4,6	
		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.	4	5	5		
		Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	4	5	5		
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.	4	5	5		
		Total Puntaje Evaluador	2,6	1,0	1,0		
3	Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	5	5	5	5,0	
		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		
		Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0		
4	Compromiso con la organización	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	5	5	5	4,9	
		Antepones las necesidades de la organización a sus propias necesidades	5	4	4		
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5	5		
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	5	5	5		
		Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0		
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados	5	5	5	5,0	
		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		
		Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0		
6	Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	4	4	4	4,8	
		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		
		Total Puntaje Evaluador	2,9	1,0	1,0		
7	Toma de Decisiones	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	5	5	5,0	
		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		
		Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0		

8	Dirección y Desarrollo de Personal	*Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	5	5	5	4,9
		*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.	4	5	5	
		Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	5	5	5	
		Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto	5	5	5	
Total Puntaje Evaluador			2,9	1,0	1,0	
9	Conocimiento del Entorno	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	
		Total Puntaje Evaluador			3,0	
TOTAL			2,9	1,0	1,0	

valoración final	4,9	98%
------------------	-----	-----

FECHA	30-04-2024
VIGENCIA	2023

	
Firma del Gerente Público	Firma Superior Jerárquico

Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público:

MARTHA LUCIA SANTANA CERDA

Área en la que se desempeña:

Subdirectora Administrativa

Fecha:

01-10-2023 - 31-11-2023

ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACION, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	100%	80%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	4.9	20%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		100%
CONCERTACION	5%	0%
CUMPLIMIENTO FINAL		100%


Firma del Supervisor Jerárquico


Firma del Gerente Público.

FECHA: 30-04-2024
VIGENCIA: 2023