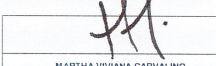
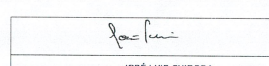


N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Concertación				Avance de la Gestión					Evaluación							
			Indicador	Fecha Inicio- fin d/d/m/aaaa	Actividades	Peso ponderado	% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de indicador 1er Semestre	Observaciones del avance y oportunidad 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.	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 V. 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 Nacional de Reforma Agraria- Art 5° y 22 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 proyectos 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 contactadas y socialización de la medida Espacio de intercambio de información de cooperación	10%			10%	10%	10%	10%	La medida cautelar busca la protección de los pueblos indígenas en aislamiento Yuni y Pasa en el Rio Puro, frente al riesgo inminente de contacto y daño ambiental ocasionado por las actividades de cregas, balsas y otro equipamiento minero en el río Puro, zona intangible del Parque Nacional Natural Rio Puro.	carpeta compartida Dirección de Ordenamiento					
Total												100%			5	5%	100%		
Estrategia de ordenamiento social de propiedad de la Amazonia, donde se promovió encuentros intrerácticas y el catálogo de reforma agraria indígena																	5%		
Fecha																			
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

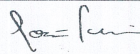
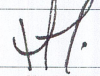
Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60%	20%	20%			
1 Aprendizaje continuo	Mantiene sus competencias actualizadas en función de los 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 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		
	Orientación al ciudadano	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 l 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		
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	
		Antepones 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 requiera, 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
		Respetar 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	5,0
		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	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	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	
	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 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 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 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



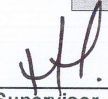
Nombre y Apellido del Gerente Público: José Luis Quiroga Pacheco

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

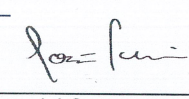
Fecha: 12/01/2024

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 Público.

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

