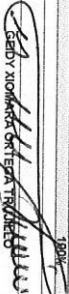


No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento programado a 2º semestre
Pilar 1. Productividad Social								
1	Incentivar la reconversión productiva para la sostenibilidad y el fortalecimiento y la operatividad de las cadenas productivas agrícolas y forestales.	Cumplimiento 100% del Plan de Acción de la Dirección de Cadenas Agrícolas y Forestales	Programas y cadenas formalizados	24/06/2024-19/09/2024	Concertación con equipo de trabajo - Coordinadores Definición de cronograma proceso formalización cadenas Ejecución programas de la dirección	60%	10%	90%
2	Actualizar la herramienta del Sistema de Información para la Organización y Gestión de las Cadenas Productivas Agrícolas y Forestales - SIOC.	Coordinar y articular con la Oficina de las TIC del MADR el proceso de actualización	Propuesta y concertación con la oficina TICs del MADR	1/07/2024 - 30/09/2024	Análisis con equipo de trabajo de la dirección. Articulación con la Dirección de Cadenas Pecuarías, Pesqueras y Acuicultura Reunión con oficina TICs y solicitud ante Secretaría General	10%	0%	100%
Pilar 2. Construcción de Integridad								
3	Propiciar un ambiente laboral que contenga a una gestión de la información pública eficiente, transparente y participativa al servicio de la ciudadanía.	Gestiones internas: programar espacios para el fortalecimiento de la política de integridad al interior del Ministerio, lo que se traduce en un buen servicio a la ciudadanía y la articulación interinstitucional.	Eventos	24/06/2024-19/09/2024	Reunión con equipo de trabajo para identificar conflictos, intereses, acciones de mejora. Mesa de trabajo sobre la política de integridad con equipo de trabajo Propuesta acciones e mejora al interior de la DCAIF	10%	5%	95%
Pilar 3. Gestión Cultural								
4	Consolidar a la DCAIF como una dependencia que se caracterice por el buen manejo de la información, la planificación y la atención a los requerimientos y necesidades del subsector agrícola y forestal.	Gestión de la cultura de la información, la participación y la atención oportuna a los requerimientos internos y externos	Acciones de mejora propuestas y aplicadas.	24/06/2024-19/09/2024	Identificar las brechas entre las prácticas culturales y la cultura deseada. Diseñar rutas de trabajo Comunicación, socialización y retroalimentación.	10%	0%	100%
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos								
5	Consolidar a la Dirección de Cadenas Agrícolas y Forestales como una dependencia dinámica, en la cual sus equipos logren la transversalidad, coherencia y sinergia para el fortalecimiento de sus procesos.	Gestionar un plan de acción que cubra las necesidades de los integrantes del equipo y que respondan a los retos institucionales.	Acciones propuestas y seguimiento	24/06/2024-19/09/2024	Diagnóstico participativo con los integrantes de los equipos Concertación con el equipo de trabajo Definición de metas claras Elaboración del plan y seguimiento	10%	10%	90%
Total						190%		
FECHA 19/09/2024								
VIGENCIA 24/06/2024 al 19/09/2024								
								
								

No.	Objetivos Institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha Inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance		Evidencias		Retroalimentación
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de Indicador 1er Semestre	Descripción	Ubicación	Observaciones del avance y oportunidad de mejora
Pilar 1. Productividad Social											
1	Incentivar la reconversión productiva para la sostenibilidad y el progreso social mediante el fortalecimiento y la operatividad de las cadenas productivas agrícolas y forestales.	Cumplimiento 100% del Plan de Acción de la Dirección de Cadenas Agrícolas y Forestales	Programas y cadenas formalizadas	24/06/2024 - 19/09/2024	Concertación con equipo de trabajo - Coordinadores	60%	10%	5%	Informes de avances de las cadenas por los secretarías técnicas.	Archivo en el computador de la DCAF	Se requiere más trabajo colaborativo al interior de los grupos de las coordinaciones
					Definición de cronograma proceso formalización cadenas						
					Ejecución programas de la dirección						
					0						
2	Actualizar la herramienta del Sistema de Información y para la Organización y Gestión de las Cadenas Productivas Agrícolas y Forestales - SIOC.	Coordinar y articular con la Oficina de las TIC del MADR el proceso de actualización	Propuesta y concertación con la oficina TICs del MADR	1/07/2024 - 30/09/2024	Análisis con equipo de trabajo de la dirección	10%	0%				
					Articulación con la Dirección de Cadenas Pecuarias, Pesqueras y Acuicolas						
					Reunión con oficina TICs y solicitud ante Secretaría General						
					0						
Pilar 2. Construcción de integridad											
3	Promover un ambiente laboral que conlleve a una gestión de la información pública eficiente, transparente y participativa al servicio de la ciudadanía.	Gestión interna: programar espacios para el fortalecimiento de la política de integridad al interior del Ministerio, lo que se traduce en un buen servicio a la ciudadanía y la articulación interinstitucional.	Eventos	24/06/2024 - 19/09/2024	Reunión con equipo de trabajo para identificar conflictos, intereses, acciones de mejora.	10%	5%	4%	Acta de reunión con equipo de trabajo	Equipo de computo de la DCAF	Hacer mayor gestión con la oficina de Talento Humano, concretando los eventos con fechas y contenidos.
					Diseñar rutas de trabajo						
					Propuesta acciones de mejora al interior de la DCAF						
					0						
Pilar 3. Gestión Cultural											
4	Consolidar a la DCAF como una dependencia que se caracterice por el buen manejo de la información, la planificación y la atención a los requerimientos y necesidades del subsector agrícola y forestal.	Gestión de la cultura de la información, la planificación y la atención oportuna a los requerimientos internos y externos	Acciones de mejora propuestas y aplicadas.	24/06/2024 - 19/09/2024	Identificar las brechas entre las prácticas culturales y la cultura deseada.	10%	0%				
					Diseñar rutas de trabajo						
					Comunicación, socialización y retroalimentación.						
					0						
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos											
5	Consolidar a la Dirección de Cadenas Agrícolas y Forestales como una dependencia dinámica, en la cual sus equipos logran la transversalidad, coherencia y sinergia para el fortalecimiento de sus procesos.	Gestionar un plan de acción que cubran las necesidades de los integrantes del equipo y que respondan a los retos institucionales.	Acciones propuestas y seguimiento	24/06/2024 - 19/09/2024	Diagnóstico participativo con los integrantes de los equipos	10%	10%	8%	Actas de reunión con Coordinadores de grupos	Equipo de computo de la DCAF	Ejecutar los eventos programados en las fechas establecidas.
					Concertación con el equipo de trabajo						
					Definición de metas claras						
					Elaboración del plan y seguimiento						
Total						100%					

FECHA 19/09/2024
VIGENCIA 24/06/2024 al 19/09/2024

Firma del Superior Jerárquico

Firma del Gerente Público

No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha Inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance				% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias		
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de Indicador 1er Semestré	% cumplimiento programado a 2do semestre	% Cumplimiento de Indicador 2do Semestre			Descripción	Ubicación	
Pilar 1. Productividad Social															
1	Incentivar la reconversión productiva para la sostenibilidad y el progreso social mediante el fortalecimiento y la operatividad de las cadenas productivas agrícolas y forestales.	Cumplimiento 100% del Plan de Acción de la Dirección de Cadenas Agrícolas y Forestales	Programas y cadenas formalizadas	24/09/2024 - 19/09/2024	Concertación con equipo de trabajo - Coordinadores	60%	10%	8%	90%	80%	88%	53%	Informes de gestión de los Coordinadores de grupos e informe de gestión de la dirección consolidado por el grupo económico.	Equipo de computo de la dirección	
					Definición de cronograma proceso formalización cadenas										
					Ejecución programas de la dirección										
					0										
2	Actualizar la herramienta del Sistema de Información para la Organización y Gestión de las Cadenas Productivas Agrícolas y Forestales - SIOC	Coordinar y articular con la Oficina de las TIC del MAGR el proceso de actualización	Propuesta y concertación con la oficina TICs del MPCR	1/07/2024 - 30/09/2024	Análisis con equipo de trabajo de la dirección	10%	0%	0%	100%	90%	90%	9%	Documento solicitud ante la oficina TICs	Archivo de la DCAF	
					Articulación con la Dirección de Cadenas Pecuarias, Pesqueras y Acuícolas										
					Reunión con oficina TICs y solicitud ante Secretaría General										
					0										
Pilar 2. Construcción de integridad															
3	Propiciar un ambiente laboral que conlleve a una gestión de la información pública eficiente, transparente y participativa al servicio de la ciudadanía	Gestionar internas, programar espacios para el fortalecimiento de la política de integridad al interior del Ministerio, lo que se traduce en un buen servicio a la ciudadanía y la articulación interinstitucional	Eventos	24/09/2024 - 19/09/2024	Reunión con equipo de trabajo para identificar conflictos, intereses, acciones de mejora	10%	5%	4%	95%	92%	96%	10%	Ayuda de memoria	Archivo de la DCAF	
					Mesa de trabajo sobre la política de integridad con equipo de trabajo										
					Propuesta acciones e mejora al interior de la DCAF										
					0										
Pilar 3. Gestión Cultural															
4	Consolidar a la DCAF como una dependencia que se caracterice por el buen manejo de la información, la planificación y la atención a los requerimientos y necesidades del subsector agrícola y forestal	Gestión de la cultura de la información, la planificación y la atención oportuna a los requerimientos internos y externos	Acciones de mejora propuestas y aplicadas	24/09/2024 - 19/09/2024	Identificar las brechas entre las prácticas culturales y la cultura deseada	10%	0%	0%	100%	95%	95%	10%	Ayuda de memoria	Archivo de la DCAF	
					Diseñar rutas de trabajo										
					Comunicación, socialización y retroalimentación										
					0										
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos															
5	Consolidar a la Dirección de Cadenas Agrícolas y Forestales como una dependencia dinámica, en la cual sus equipos logren la transversalidad, coherencia y sinergia para el fortalecimiento de sus procesos	Gestionar un plan de acción que cubran las necesidades de los integrantes del equipo y que respondan a los retos institucionales	Acciones propuestas y seguimiento	24/09/2024 - 19/09/2024	Diagnóstico participativo con los integrantes de los equipos	10%	10%	8%	90%	88%	96%	10%	Ayuda de memoria	Archivo de la DCAF	
					Concertación con el equipo de trabajo										
					Definición de metas claras										
					Elaboración del plan y seguimiento										
Total						100%						91%			

FECHA
VIGENCIA 24/09/2024 al 19/09/2024

Firma del Superior Jerárquico

Firma del Gerente Público

Formato 4. Valoración 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

Nota: El número de pares y colaboradores, será potestativo de la entidad, se recomienda como mínimo dos de cada uno.

Competencias comunes / directivas	Definición de la competencia	Conductas asociadas	Valoracion de los servidores publicos [1-5]			Autovaloración	Valoracion actual	Comentarios para retroalimentación
			Superior	Pares	Colaboradores			
			60%	20%	20%			
Aprendizaje continuo	Identificar, incorporar y aplicar nuevos conocimientos sobre regulaciones vigentes, tecnologías disponibles, métodos y programas de trabajo, para mantener actualizada la efectividad de sus prácticas laborales y su visión del contexto.	Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un óptimo servicio.	5	5	5		4,7	
		Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación.	4	4	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 Evaluado			2,8			
Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.	Asume la responsabilidad por sus resultados.	5	4	5		4,7	El tiempo como Director fue muy corto, lo que dificulta el cumplimiento de metas.
		Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.	5	5	5			
		Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos.	4	4	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	4	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.	4	4	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			
		Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos.	4	4	5			
Total Puntaje Evaluado			2,8	0,9	1,0			
Orientación al usuario y al ciudadano	Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios (internos y externos) y de los ciudadanos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad.	Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna.	5	5	5		5,0	
		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	4	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 Evaluado			3,0			

Compromiso con la organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.	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 Evaluado			3,0	1,0	1,0		
Trabajo en equipo	Trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes.	Cumple los compromisos que adquiere con el equipo.	5	5	5	4,9	
		Respeto la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo.	5	4	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	4	5		
Total Puntaje Evaluado			3,0	0,9	1,0		
Adaptación al cambio	Enfrentar con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios.	Acepta y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones.	5	5	5	5,0	El tiempo como Director fue muy corto, lo que dificulta el cumplimiento de metas.
		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 Evaluado			3,0	1,0	1,0		
Resolución de conflictos	Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlas o afrontarlas ofreciendo alternativas de solución y evitando las consecuencias negativas.	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo.	5	5	5	4,8	
		Evalúa las causas del 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.	4	4	5		
Total Puntaje Evaluado			2,9	1,0	1,0		
Visión estratégica	Anticipar oportunidades y riesgos en el mediano y largo plazo para el área a cargo, la organización y su entorno, de modo tal que la estrategia directiva identifique la alternativa más adecuada frente a cada situación presente o eventual, comunicando al equipo la lógica de las decisiones directivas que contribuyan al beneficio de la entidad y del país.	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.	5	5	5	5,0	El tiempo como Director fue muy corto, lo que dificulta el cumplimiento de metas.
		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	4	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 Evaluado			3,0		

Evaluación Final

Nombre del Gerente Público:

NELDER PARRA

Área en la que se desempeña:

DIRECCIÓN DE CADENAS AGRÍCOLAS Y FORESTALES

Fecha:

19/09/2024

Evaluación compromisos gerenciales - Pilares (Formato 3)	91%	72%
PONDERADO	80%	
Valoración de competencias - Ejes (Formato 4)	97%	19%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		92%

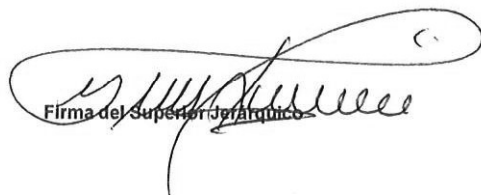
CUMPLIMIENTO FINAL

92%

Comentarios de retroalimentación

Compromisos Gerenciales - Pilares

Competencias - Ejes


Firma del Superior Jerárquico
Firma del Gerente Público

VIGENCIA: _____