

ANEXO 1: CONSERVACION, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACION Y EVALUACION DE COMPROMISOS GERENCIALES

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	Agenciar eficientemente las actividades de restitución de tierras y verificación de las víctimas de despojo de sus tierras para su goce material.	Elaborar acciones administrativas de gestión de fondo programadas para el periodo 2017.	(Número de actos administrativos de gestión de fondo programados para el periodo) 100%	01/01/2017	Realizar el trámite de las solicitudes de reconocimiento de derechos de la Unidad. Ajustar el trámite de las solicitudes conforme a lo establecido en el proceso Gestión de Restitución Ley 1449 - Regreso. Atender las solicitudes en las zonas de recuperación y gestión. Proponer las solicitudes de restitución del 100% de los casos inscritos que cuenten con autorización para ejercer la representación judicial de la Unidad y presentar solicitudes de restitución conforme a los lineamientos y documentos del proceso Gestión de Restitución Ley 1449 - Regreso. Impulsar el proceso judicial mediante la gestión permanente a las providencias emitidas por el juez antes de emitir el hito. Atender la intervención territorial conforme a la fecha de programación del Plan de Acción Único - PAE. Cumplir con los procedimientos establecidos en el proceso Gestión de Restitución de derechos zona territorial. Articular la actuación de la dirección con las dependencias que participan en los servicios. Impulsar el proceso judicial mediante el seguimiento permanente a las providencias emitidas por el juez antes de emitir el hito. Atender las actividades establecidas en el procedimiento F-CCS-FR-18 de la Ley 1449 y socialización de las providencias. Enviar a la coordinación gestión nacional el informe de las actividades realizadas en el formato diligenciado F-CCS-0433. Análisis de las semanas y/o providencias judiciales. Articular con la coordinación nacional la recepción de la información de las providencias judiciales.	25%	50%	23,19%	Según reporte de la OIT, Comité 31 de diciembre de 2017) la Dirección Territorial profirió decisión de fondo sobre 970 solicitudes sobre una meta total de 1.713. Este porcentaje corresponde al 50% de la meta anual programada para la Dirección Territorial.	50%	70%	99%	25%		
2	Impulsar con la implementación del componente de la sostenibilidad y goce efectivo de los derechos a la tierra y los territorios de las comunidades campesinas y rurales de la zona de construcción de paz.	Elaborar y presentar demandas (solicitudes de restitución) que estén contempladas por las víctimas en el Plan de Acción de la OUP, entre otras.	(Número de solicitudes de restitución elaboradas y presentadas ante los jueces) / (Número de solicitudes de restitución contempladas en el Plan de Acción de la OUP) * 100%	01/01/2017	Elaborar y presentar solicitudes de restitución conforme a los lineamientos y documentos del proceso Gestión de Restitución Ley 1449 - Regreso. Impulsar el proceso judicial mediante la gestión permanente a las providencias emitidas por el juez antes de emitir el hito. Atender la intervención territorial conforme a la fecha de programación del Plan de Acción Único - PAE. Cumplir con los procedimientos establecidos en el proceso Gestión de Restitución de derechos zona territorial. Articular la actuación de la dirección con las dependencias que participan en los servicios. Impulsar el proceso judicial mediante el seguimiento permanente a las providencias emitidas por el juez antes de emitir el hito. Atender las actividades establecidas en el procedimiento F-CCS-FR-18 de la Ley 1449 y socialización de las providencias. Enviar a la coordinación gestión nacional el informe de las actividades realizadas en el formato diligenciado F-CCS-0433. Análisis de las semanas y/o providencias judiciales. Articular con la coordinación nacional la recepción de la información de las providencias judiciales.	25%	100%	0,00%	Según informe del Director Territorial, se han presentado 970 solicitudes de restitución de tierras. Este porcentaje corresponde al 100% de solicitudes con decisión de inscripción para el hito.	100%	100%	100%	25%		
3	Agenciar eficientemente las actividades de restitución de tierras y verificación de las víctimas de despojo de sus tierras para su goce material.	Elaborar y presentar demandas (solicitudes de restitución) que estén contempladas por las víctimas en el Plan de Acción de la OUP, entre otras.	(Número de medidas de restitución elaboradas y presentadas ante los jueces) / (Número de medidas de restitución contempladas en el Plan de Acción de la OUP) * 100%	01/01/2017	Realizar el análisis de las solicitudes de restitución de tierras y verificación de las víctimas de despojo de sus tierras para su goce material. Elaborar y presentar demandas (solicitudes de restitución) que estén contempladas por las víctimas en el Plan de Acción de la OUP, entre otras. Atender las actividades establecidas en el procedimiento F-CCS-FR-18 de la Ley 1449 y socialización de las providencias. Enviar a la coordinación gestión nacional el informe de las actividades realizadas en el formato diligenciado F-CCS-0433. Análisis de las semanas y/o providencias judiciales. Articular con la coordinación nacional la recepción de la información de las providencias judiciales.	25%	100%	44%	El porcentaje de avance fue el reportado por la DAE, el cual se adjunta al expediente. Este porcentaje corresponde al 100% de las solicitudes de restitución de tierras. Este porcentaje corresponde al 100% de las solicitudes con decisión de inscripción para el hito.	100%	100%	100%	25%		
4	Garantizar la integridad de los datos estadísticos, censales y de apoyo de la UIT de los estudios de acción sin estatus diferencial y presencia.	Realizar el análisis de las actividades de restitución de tierras y verificación de las víctimas de despojo de sus tierras para su goce material.	(Número de informes de gestión de acciones de restitución de tierras y verificación de las víctimas de despojo de sus tierras para su goce material) / (Número de informes de gestión de acciones de restitución de tierras y verificación de las víctimas de despojo de sus tierras para su goce material) * 100%	01/01/2017	Realizar el análisis de las actividades de restitución de tierras y verificación de las víctimas de despojo de sus tierras para su goce material. Elaborar y presentar demandas (solicitudes de restitución) que estén contempladas por las víctimas en el Plan de Acción de la OUP, entre otras. Atender las actividades establecidas en el procedimiento F-CCS-FR-18 de la Ley 1449 y socialización de las providencias. Enviar a la coordinación gestión nacional el informe de las actividades realizadas en el formato diligenciado F-CCS-0433. Análisis de las semanas y/o providencias judiciales. Articular con la coordinación nacional la recepción de la información de las providencias judiciales.	25%	100%	0%	Según informe de la Coordinación Nacional, se ha presentado la información de 31 semanas de análisis sobre 59 semanas fallidas. Este porcentaje corresponde al 100% de las solicitudes de restitución de tierras. Este porcentaje corresponde al 100% de las solicitudes con decisión de inscripción para el hito.	100%	94%	94%	24%		
Total						100%						98%			
Concentración para el desempeño sobresaliente (5% adicional) ocurrida en los siguientes casos:												98%			
1. Por cumplimiento de las metas concertadas en menor tiempo al programado												98%			
2. Logro de mejores resultados a las metas fijadas												98%			

FECHA: 2 de Feb 2017

VIGENCIA: 2017

Firma del Supervisor Jurídico: 

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	5	4,7	
		Asume responsabilidad por sus resultados	5	4	5		
		Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5	4	5		
		Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta	5	4	5		
Total Puntaje Evaluador		5,0	4,0	5,0			
2	Orientación al ciudadano	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	5	5	5	4,8	
		Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.	5	5	4		
		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	4	5		
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	5	4	5		
Total Puntaje Evaluador		5,0	4,6	4,8			
3	Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	5	5	5	4,9	
		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	4		
		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	4	5		
Total Puntaje Evaluador		5,0	4,8	4,8			
4	Compromiso con la organización	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	5	4	5	4,6	
		Adepta las necesidades de la organización a sus propias necesidades	5	4	4		
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	4	5		
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	5	4	5		
Total Puntaje Evaluador		5,0	4,0	4,8			
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados	5	4	4	4,3	
		Fomenta la comunicación clara, directa y concreta	5	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	5	4	4		
		Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.	5	4	4		
Total Puntaje Evaluador		5,0	4,0	4,0			
6	Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	5	3	4	4,3	
		Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.	5	3	4		
		Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	5	4	4		
		Busca soluciones a los problemas.	5	4	5		
		Distribuye el tiempo con eficiencia.	5	4	4		
Establece planes alternativos de acción.	5	4	4				
Total Puntaje Evaluador		5,0	3,7	4,2			
7	Toma de Decisiones	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	4	4	4,1	
		Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	5	3	4		
		Decide bajo presión.	5	3	4		
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5	3	4		
Total Puntaje Evaluador		5,0	3,3	4,0			

8	Dirección y Desarrollo de Personal	Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	5	4	4	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	5	
		*Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.	5	4	5	
		*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.	5	4	5	
		Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto.	5	4	5	
Total Puntaje Evaluador			5,0	4,0	4,6	
9	Conocimiento del Entorno	Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5	4	5	4,7
		Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	5	4	5	
		Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	5	4	5	
		Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.	5	4	5	
		Total Puntaje Evaluador			5,0	
10	Afrontamiento del estrés	Focaliza la dificultad centrándose en la solución.	5	3	5	4,6
		Busca alternativas de solución sin centrarse en las emociones y sentimientos que puede generar la situación problemática.	5	4	5	
		Genera una reevaluación positiva de la dificultad.	5	4	5	
		Total Puntaje Evaluador			5,0	
11	Solución de situaciones difíciles	Identifica la situación	5	3	5	4,4
		Identifica los criterios de decisión	5	4	5	
		Desarrolla alternativas de solución	5	4	4	
		Evalúa la eficacia de la decisión	5	4	4	
		Implementa alternativas de solución	5	4	4	
		Selecciona una alternativa	5	4	5	
		Total Puntaje Evaluador			5,0	
12	Habilidad para expresión de la dificultad de afrontamiento	Identifica las dificultades y busca soluciones a través de recursos no propios.	5	4	4	4,2
		Genera un proceso de autoevaluación y monitoreo en donde la autoeficiencia no es favorable para resolver las tensiones producidas por el estrés.	5	3	4	
		Total Puntaje Evaluador			5,0	
13	Retroalimentación	Identifica las falencias que se pueden presentar en su equipo de trabajo.	5	3	4	4,3
		Presenta asertividad en el momento de describir o proporcionar información sobre la tarea realizada promoviendo mayor calidad en la ejecución de la misma	5	4	5	
		Total Puntaje Evaluador			5,0	
14	Visión estratégica	Diseñar políticas y procedimientos que permitan, al mismo tiempo, optimizar la utilización de las fortalezas y acuar sobre las debilidades, con el propósito de aprovechar las oportunidades del contexto	5	3	4	4,3
		Fijar la visión de la Entidad y así mismo conducirla como un sistema integral, para que pueda lograr objetivos y metas retadoras.	5	4	5	
		Total Puntaje Evaluador			5,0	
valoración final					4,5	89%

FECHA	2 de Feb 2013
VIGENCIA	2017

Firma del Gerente Público	<i>[Firma]</i> Firma Superior Jerárquico
---------------------------	---------------------------------------------

Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: ALVARO RAFAEL TAPIA CASTELLI
 Área en la que se desempeña: DIRECTOR TERRITORIAL CORDOBA
 Fecha: 2 DE FEBRERO DE 2018

ANEXO 3. CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACION, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACION Y EVALUACION DE	98%	
PONDERADO	80%	79%
VALORACION DE COMPETENCIAS	4,5	
PONDERADO	20%	18%
NOTA FINAL		97%
CONCERTACION	5%	0%

CUMPLIMIENTO FINAL 97%


 Firma del Supervisor Jerárquico

Firma del Gerente Público.

FECHA: 2 de Feb de 2018
 VIGENCIA: 2018

ALFONSO VILLALBA SANCHEZ DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACION Y EVALUACION DE SERVICIOS

N°	Objetivos Institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha Inicio-Fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance		Observaciones del avance y oportunidad de mejora	% Cumplimiento programa a 2° semestre	% Cumplimiento Indicador 2° Semestre	% Cumplimiento año	Resultado	Ejercicios	
							% cumplimiento programa a 1er semestre	% cumplimiento de Indicador 1er Semestre						Descripción	Ubicación
1	Mejorar el desempeño de los recursos humanos en el cumplimiento de las funciones de la Gerencia de Recursos Humanos, a través de la capacitación y desarrollo de los recursos humanos.	Mejorar el desempeño de los recursos humanos en el cumplimiento de las funciones de la Gerencia de Recursos Humanos, a través de la capacitación y desarrollo de los recursos humanos.	Mejorar el desempeño de los recursos humanos en el cumplimiento de las funciones de la Gerencia de Recursos Humanos, a través de la capacitación y desarrollo de los recursos humanos.	01/01/2017	Mejorar el desempeño de los recursos humanos en el cumplimiento de las funciones de la Gerencia de Recursos Humanos, a través de la capacitación y desarrollo de los recursos humanos.	25%	50%	22.15%	Se han ejecutado 11 de las actividades de capacitación y desarrollo de los recursos humanos.	50%	70%	62%	25%		
2	Mejorar el desempeño de los recursos humanos en el cumplimiento de las funciones de la Gerencia de Recursos Humanos, a través de la capacitación y desarrollo de los recursos humanos.	Mejorar el desempeño de los recursos humanos en el cumplimiento de las funciones de la Gerencia de Recursos Humanos, a través de la capacitación y desarrollo de los recursos humanos.	Mejorar el desempeño de los recursos humanos en el cumplimiento de las funciones de la Gerencia de Recursos Humanos, a través de la capacitación y desarrollo de los recursos humanos.	01/01/2017	Mejorar el desempeño de los recursos humanos en el cumplimiento de las funciones de la Gerencia de Recursos Humanos, a través de la capacitación y desarrollo de los recursos humanos.	25%	100%	0.00%	Se han ejecutado todas las actividades de capacitación y desarrollo de los recursos humanos.	100%	100%	100%	20%		
3	Mejorar el desempeño de los recursos humanos en el cumplimiento de las funciones de la Gerencia de Recursos Humanos, a través de la capacitación y desarrollo de los recursos humanos.	Mejorar el desempeño de los recursos humanos en el cumplimiento de las funciones de la Gerencia de Recursos Humanos, a través de la capacitación y desarrollo de los recursos humanos.	Mejorar el desempeño de los recursos humanos en el cumplimiento de las funciones de la Gerencia de Recursos Humanos, a través de la capacitación y desarrollo de los recursos humanos.	01/01/2017	Mejorar el desempeño de los recursos humanos en el cumplimiento de las funciones de la Gerencia de Recursos Humanos, a través de la capacitación y desarrollo de los recursos humanos.	25%	100%	44%	Se han ejecutado todas las actividades de capacitación y desarrollo de los recursos humanos.	100%	100%	100%	20%		
4	Mejorar el desempeño de los recursos humanos en el cumplimiento de las funciones de la Gerencia de Recursos Humanos, a través de la capacitación y desarrollo de los recursos humanos.	Mejorar el desempeño de los recursos humanos en el cumplimiento de las funciones de la Gerencia de Recursos Humanos, a través de la capacitación y desarrollo de los recursos humanos.	Mejorar el desempeño de los recursos humanos en el cumplimiento de las funciones de la Gerencia de Recursos Humanos, a través de la capacitación y desarrollo de los recursos humanos.	01/01/2017	Mejorar el desempeño de los recursos humanos en el cumplimiento de las funciones de la Gerencia de Recursos Humanos, a través de la capacitación y desarrollo de los recursos humanos.	25%	100%	3%	Se han ejecutado todas las actividades de capacitación y desarrollo de los recursos humanos.	100%	64%	64%	24%		
TOTAL						100%						35%			

Concepción para el desempeño con incentivos (5% adicional), ocurren en los siguientes casos:

1. Por cumplimiento de las metas acordadas en el momento de programar.
2. Logro de mayores resultados a las metas pactadas.

FECHA: 2 de Febrero 2018
 VIGENCIA: 2017

Alfonso Villalba Sánchez
 Director General de Administración y Evaluación de Servicios

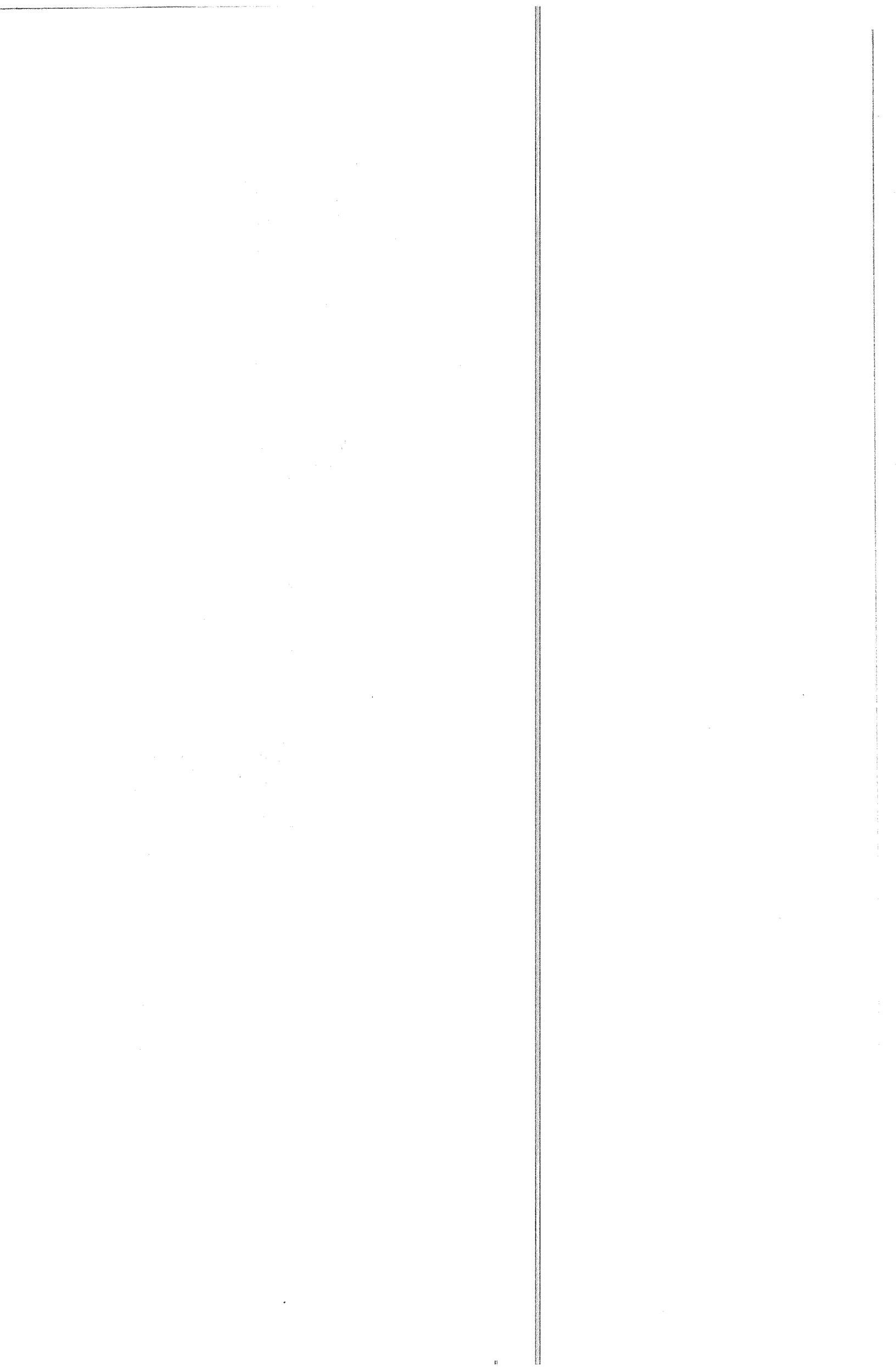
[Firma manuscrita]

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 avanzar.	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 50%	Par 30%	Subalterno 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	5		4,7	
	Asume responsabilidad por sus resultados	5	4	5			
	Con proactividad recurre y solicita para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5	4	5			
	Realiza todas las acciones necesarias para avanzar las agendas propuestas entendiendo los obstáculos que se presenta	5	4	5			
Total Puntaje Evaluador		5,0	4,0	5,0			
2 Orientación al ciudadano	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	5	5	5		4,8	
	Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios	5	5	4			
	Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios y conformados 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	4	5			
	Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	5	4	5			
Total Puntaje Evaluador		5,0	4,8	4,8			
3 Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos	5	5	5		4,9	
	Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el puesto o cargo de la entidad en que labora	5	5	5			
	Demuestra imparcialidad en sus decisiones	5	5	4			
	Ajusta 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	4	5			
Total Puntaje Evaluador		5,0	4,8	4,8			
4 Compromiso con la organización	Promueve los metas de la organización y cumple sus normas	5	4	5		4,6	
	Anticipa las necesidades de la organización a sus propias necesidades	5	4	4			
	Apoya a la organización en situaciones difíciles	5	4	5			
	Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actividades	5	4	5			
Total Puntaje Evaluador		5,0	4,0	4,6			
5 Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados	5	4	4		4,3	
	Promueve la comunicación clara, directa y concreta	5	4	4			
	Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del trabajo	5	4	4			
	Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores	5	4	4			
	Fomenta la participación de todos en los que realiza esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales	5	4	4			
Total Puntaje Evaluador		5,0	4,0	4,0			
6 Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con certeza	5	3	4		4,3	
	Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales	5	3	4			
	Traduce los objetivos estratégicos en planes precisos y factibles	5	4	4			
	Busca soluciones a los problemas	5	4	5			
	Distribuye el tiempo con eficiencia	5	4	4			
	Elabora planes alternativos de acción	5	3	4			
Total Puntaje Evaluador		5,0	3,7	4,2			
7 Toma de Decisiones	Elige con oportunidad entre muchas alternativas, las mejores a realizar	5	4	4		4,1	
	Effecto cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización	5	3	4			
	Decide bajo presión	5	3	4			
	Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre	5	3	4			
Total Puntaje Evaluador		5,0	3,3	4,0			



8	Dirección y Desarrollo de Personal	Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	5	4	4	4,5
		Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	5	4	4	
		Dirige de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuándo no hacerlo.	5	4	5	
		Hace uso de las habilidades y recursos de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.	5	4	5	
		Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar más eficientemente el bajo desempeño.	5	4	4	
		Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	5	4	5	
		Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto.	5	4	5	
Total Puntaje Evaluador:			5,0	4,0	4,8	
9	Conocimiento del Entorno	Es consciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5	4	5	4,7
		Está al día en los desarrollos claves del sector y del país.	5	4	5	
		Dirige y hace seguimiento a las solicitudes de información.	5	4	5	
		Identifica las fuerzas sociales que afectan a la organización y las posibles acciones para cumplir con los propósitos organizacionales.	5	4	5	
		Total Puntaje Evaluador:			5,0	
10	Afrontamiento del estrés.	Permite la dificultad convertirse en la solución.	5	3	5	4,6
		Busca alternativas de solución sin centrarse en las emociones y sentimientos que puede generar la situación problemática.	5	4	5	
		Genera una reevaluación positiva de la dificultad.	5	4	5	
		Total Puntaje Evaluador:			5,0	
11	Solución de situaciones difíciles	Identifica la situación.	5	3	5	4,4
		Identifica los criterios de solución.	5	4	5	
		Desarrolla alternativas de solución.	5	4	4	
		Evalúa la eficacia de la solución.	5	4	4	
		Implementa alternativas de solución.	5	4	4	
		Selecciona una alternativa.	5	4	5	
		Total Puntaje Evaluador:			5,0	
12	Habilidad para expresión de la dificultad de afrontamiento	Identifica las dificultades y busca soluciones a través de recursos no usuales.	5	4	4	4,2
		Genera un proceso de autoevaluación y monitoreo en donde la autoconciencia le es favorable para resolver las tensiones producidas por el estrés.	5	3	4	
		Total Puntaje Evaluador:			5,0	
13	Retroalimentación	Identifica las falencias que se pueden presentar en su equipo de trabajo.	5	3	4	4,3
		Presenta asertividad en el momento de describir o proporcionar información sobre la tarea realizada permitiendo mayor calidad en la ejecución de la misma.	5	4	5	
Total Puntaje Evaluador:			5,0	3,5	4,5	
14	Visión estratégica	Destacar patrones y procedimientos que permitan a mismo tiempo, optimizar la utilización de las habilidades y actual sobre las demandas con el propósito de aprovechar las oportunidades del entorno.	5	3	4	4,3
		Plantear visión de la Entidad y así mismo conducirla como un sistema integral, para que pueda lograr objetivos y metas relacionadas.	5	4	5	
Total Puntaje Evaluador:			5,0	3,5	4,5	
Evaluación final					4,6	89%

FECHA	2 - Febrero 2018
VIGENCIA	2017

Firma del Gerente Público	Firma Superior Jerárquica
---------------------------	---------------------------

[Firma manuscrita]

Anexo 3: Consolidado de evaluación de Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público:
Área en la que se desempeña:
Fecha:

ALVARO RAFAEL TAPIA CASTELLI
DIRECTOR TERRITORIAL CORDOBA
2 DE FEBRERO DE 2018

ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE	98%	75%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	4,5	18%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		97%
CONCERTACION	5%	0%
CUMPLENTO FINAL		97%

Alvaro Tapia B.
Firma del Supervisor Jerárquico

[Firma]
Firma del Gerente Público

FECHA: 2 Febrero 2018
VIGENCIA: 2017