

Contra

CONTRICCIÓN

ANEXO 1-CONCERTACION, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACION Y EVALUACION DE COMPROMISOS GENERALES

EVIDENCIAS

N°	Objetivos Institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha Inicio-fin del mes/año	Actividades	Peso ponderado	Avance			Observaciones del avance y oportunidad de mejora	% cumplimiento programado a 2° semestre	% Cumplimiento de Indicador 2° Semestre	% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de Indicador 1er Semestre	% cumplimiento programado a 1er semestre						Descripción	Ubicación
1	Apoyar económicamente las grandes obras administrativas de las unidades de las víctimas de despojo y abandono para su buen material.	Realizar el análisis de las solicitudes de despojo y abandono para su buen material.	(Número de casos administrativos de despojo y abandono en el periodo de los reportes de la OTI y del Plan de Acción de la OVI, entre otros.	01/01/2017	Analizar el trámite de las solicitudes conforme a las ordenanzas y el artículo 1448 del Código de Procedimiento Civil y el artículo 1448 del Reglamento. Atender las solicitudes en las zonas habilitadas conforme a los principios de prioridad y urgencia.	25%	50%	17,22%	Según reporte de la OTI (Comunicación de 2017) la decisión de fondo sobre 587 solicitudes suma una nota total de 815.	50%	75%	92%	23%			
2	Impulsar con la institucionalidad y gestión RTDAF, el cumplimiento de los derechos a la tierra y los territorios de las comunidades indígenas. Para cubrir el indicador de los territorios de las comunidades indígenas en el RTDAF con autorización del Plan de Acción de la OVI, entre otros.	Elaborar y presentar demandas judiciales por las víctimas en el RTDAF.	(Número de solicitudes de restitución de territorios indígenas en el RTDAF con autorización del Plan de Acción de la OVI, entre otros.	01/01/2017	Proyectar las solicitudes de restitución de territorios indígenas con el fin de contar con el apoyo para la representación judicial de las víctimas. Elaborar y presentar solicitudes de restitución de territorios indígenas en el proceso Gestión de Restitución Ley 1448 - Etnia Judicial.	25%	100%	0,00%	Según reporte de la OVI (Comunicación de 2017) la decisión de fondo sobre 587 solicitudes suma una nota total de 815.	100%	100%	100%	25%			
3	Agencia y acompañar las actividades de las víctimas de despojo y abandono para su buen material.	Adoptar las medidas de protección, focalizaciones, orientaciones, procedimientos, preferencias, estrategias, demandas de los afectados en el Plan de Acción Etnio - PAE para la dirección territorial.	(Número de medidas de protección, focalizaciones, orientaciones, procedimientos, preferencias, estrategias, demandas de los afectados en el Plan de Acción Etnio - PAE para la dirección territorial.	01/01/2017	Adoptar la liberación territorial conforme a la fecha de programación del Plan de Acción Etnio - PAE. Cumplir con los procedimientos establecidos en el proceso Gestión de Restitución de derechos étnico - indígenas. Atender la atención de las demandas que participan en los asuntos étnicos.	25%	100%	100%	El porcentaje de avances fue el reportado por el ETC, el cual se sigue la dependencia.	100%	100%	100%	25%			
4	Garantizar la integridad de las personas, sus bienes, sus derechos y sus intereses en los procesos de acción sin dolo, diferencia y persecución.	Realizar el análisis de las providencias judiciales de acuerdo al procedimiento establecido por el artículo 1448 del Código de Procedimiento Civil y el artículo 1448 del Reglamento. Para calcular el indicador de cumplimiento de los reportes de la OVI y la coordinación territorial.	(Número de sumarios de análisis de las providencias judiciales de acuerdo al artículo 1448 del Código de Procedimiento Civil y el artículo 1448 del Reglamento.	01/01/2017	Atender las actividades establecidas en el procedimiento PR-CS-PI-18 Acopio, flujo y sistematización de las providencias. Enviar a la coordinación territorial el archivo de las providencias judiciales en PDF y el archivo de las providencias judiciales en formato Word.	25%	100%		El reporte correspondiente a la dependencia por el grupo territorial.	100%	100%	100%	25%			
Total						100%							88%			

Concertación para el desarrollo sobresaliente (5% adicional) ocurrida en los siguientes casos:

1. Por cumplimiento de las metas concertadas en menor tiempo al programado

2. Logro de mejores resultados a las metas pactadas

FECHA: 2 de febrero 2018
VIGENCIA: 2017

Armando Carrero
Firma del Supervisor - Gerente

Firma del Gerente Público

ANEXO 2: VALORACION DE COMPETENCIAS

Criterios de valoración

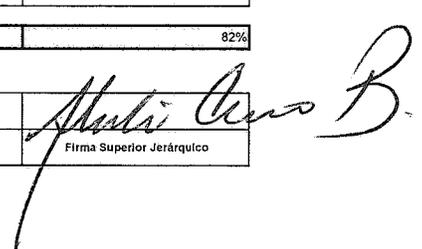
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.	5
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede avanzar.	4
Su comportamiento se evidencia de manera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

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

valoración final		4,1	82%
------------------	--	-----	-----

FECHA	2 de febrero 2018
VIGENCIA	2017

Firma del Gerente Público	
Firma Superior Jerárquico	

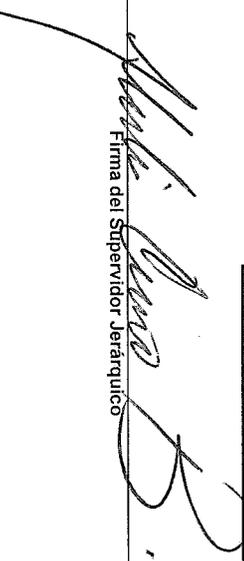
Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: _____ ANGELICA MARIA RODRIGUEZ GELY
Area en la que se desempeña: _____ DIRECTORA TERRITORIAL CAQUETA
Fecha: _____ 2 DE FEBRERO DE 2018

ANEXO 3. CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACION, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACION Y EVALUACION DE	98%	78%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	4,1	16%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		95%
CONCERTACION	5%	0%

COMPLEMENTO FINAL 95%


Firma del Supervisor Jerárquico _____ Firma del Gerente Público. _____

FECHA: _____ 2 de Feb 2018
VIGENCIA: _____ 2018

Copy

N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin	Actividades	Peso ponderado	Avance				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	% Cumplimiento año	Descripción	Ubicación
1	Mejorar el desempeño de los recursos humanos en las unidades de desarrollo de servicios para el personal	Lograr, a fin de fortalecer el liderazgo y el desempeño de los recursos humanos en el DUE	Elaboración de planes de desarrollo de recursos humanos en el DUE	01/01/2017	<p>Se han ejecutado las actividades programadas para el primer semestre del 2017, en el marco del Plan de Desarrollo de Recursos Humanos del DUE.</p> <p>Se han ejecutado las actividades programadas para el primer semestre del 2017, en el marco del Plan de Desarrollo de Recursos Humanos del DUE.</p>	25%	50%	17.2%	Se ha avanzado en la ejecución de las actividades programadas para el primer semestre del 2017, en el marco del Plan de Desarrollo de Recursos Humanos del DUE.	50%	75%	80%	25%		
2	Mejorar la productividad y el desempeño de los recursos humanos en las unidades de desarrollo de servicios para el personal	Lograr, a fin de fortalecer el liderazgo y el desempeño de los recursos humanos en el DUE	Elaboración de planes de desarrollo de recursos humanos en el DUE	01/01/2017	<p>Se han ejecutado las actividades programadas para el primer semestre del 2017, en el marco del Plan de Desarrollo de Recursos Humanos del DUE.</p> <p>Se han ejecutado las actividades programadas para el primer semestre del 2017, en el marco del Plan de Desarrollo de Recursos Humanos del DUE.</p>	25%	100%	0.00%	Se han ejecutado las actividades programadas para el primer semestre del 2017, en el marco del Plan de Desarrollo de Recursos Humanos del DUE.	100%	100%	100%	25%		
3	Mejorar la productividad y el desempeño de los recursos humanos en las unidades de desarrollo de servicios para el personal	Lograr, a fin de fortalecer el liderazgo y el desempeño de los recursos humanos en el DUE	Elaboración de planes de desarrollo de recursos humanos en el DUE	01/01/2017	<p>Se han ejecutado las actividades programadas para el primer semestre del 2017, en el marco del Plan de Desarrollo de Recursos Humanos del DUE.</p> <p>Se han ejecutado las actividades programadas para el primer semestre del 2017, en el marco del Plan de Desarrollo de Recursos Humanos del DUE.</p>	25%	100%	100%	Se han ejecutado las actividades programadas para el primer semestre del 2017, en el marco del Plan de Desarrollo de Recursos Humanos del DUE.	100%	100%	100%	25%		
4	Mejorar la productividad y el desempeño de los recursos humanos en las unidades de desarrollo de servicios para el personal	Lograr, a fin de fortalecer el liderazgo y el desempeño de los recursos humanos en el DUE	Elaboración de planes de desarrollo de recursos humanos en el DUE	01/01/2017	<p>Se han ejecutado las actividades programadas para el primer semestre del 2017, en el marco del Plan de Desarrollo de Recursos Humanos del DUE.</p> <p>Se han ejecutado las actividades programadas para el primer semestre del 2017, en el marco del Plan de Desarrollo de Recursos Humanos del DUE.</p>	25%	100%	100%	Se han ejecutado las actividades programadas para el primer semestre del 2017, en el marco del Plan de Desarrollo de Recursos Humanos del DUE.	100%	100%	100%	25%		

FECHA: 2 de febrero de 2018
 VIGENCIA: 2017

[Firma]
 Firma del Supervisor Subgerente

[Firma]
 Firma del Cliente Público

1. Por cumplimiento de las metas consensuadas en menor tiempo al programado
 2. Logro de mejores resultados a las metas pactadas

8	Dirección y Desarrollo de Personal	Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	5	5	2	3,9
		Identifica niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	5	5	2	
		Define de manera adecuada las zonas de responsabilidad y cuando no lo hacen.	5	5	2	
		Hace uso de las habilidades y recursos de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.	5	5	2	
		Establece acciones regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.	5	4	2	
		Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	5	4	0	
		Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto.	5	4	2	
Total Puntaje Evaluador			5,0	4,8	2,0	
9	Conocimiento del Entorno	Es consciente de las condiciones y expectativas del sector empresarial.	5	4	3	4,0
		Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	5	4	3	
		Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	5	4	3	
		Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles acciones para cumplir con las necesidades organizacionales.	5	4	3	
		Total Puntaje Evaluador			5,0	
10	Afrontamiento del estrés	Enfoca la dificultad centrándose en la solución.	5	4	2	3,8
		Busca alternativas de solución sin centrarse en las emociones y sentimientos que puede generar la situación problemática.	5	4	2	
		Genera una resolución positiva de la dificultad.	5	5	2	
		Total Puntaje Evaluador			5,0	
11	Solución de situaciones difíciles	Identifica la situación	5	5	2	4,0
		Identifica las causas de solución	5	5	2	
		Desarrolla alternativas de solución	5	5	2	
		Evalúa la eficacia de la decisión	5	5	2	
		Implementa alternativas de solución	5	5	2	
		Definición de una alternativa	5	5	2	
		Total Puntaje Evaluador			5,0	
12	Habilidad para expresión de la dificultad de afrontamiento	Identifica las dificultades y busca soluciones a través de recursos propios.	5	5	2	4,0
		Dirige un proceso de autoevaluación y monitoreo en donde la autoeficacia no se favorece para resolver las tensiones producidas por el estrés.	5	5	2	
		Total Puntaje Evaluador			5,0	
13	Retroalimentación	Identifica las áreas que se pueden presentar en su equipo de trabajo.	5	5	3	4,2
		Presenta asertivamente al momento de discutir o proporcionar información sobre la tarea realizada promoviendo mayor calidad en la ejecución de la misma.	5	5	2	
		Total Puntaje Evaluador			5,0	
14	Visión estratégica	Define políticas y procedimientos que permitan, al mismo tiempo, optimizar la utilización de los recursos y actuar sobre las deficiencias, con el propósito de aprovechar las oportunidades del contexto.	5	4	3	4,0
		Figura la visión de la Entidad y al mismo conductora como un sistema integral, para que pueda lograr objetivos y metas múltiples.	5	4	3	
		Total Puntaje Evaluador			5,0	

evaluación final 82%

FECHA	2 de Feb 2013
VIGENCIA	2013

Firma del Director Substituto	<i>[Firma]</i>
Firma Superior Jerárquico	<i>[Firma]</i>

Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión.

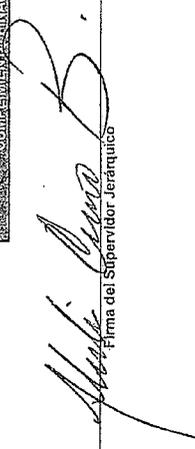
Nombre del Gerente Público: _____
 Area en la que se desempeña: _____
 Fecha: _____

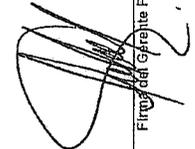
ANGÉLICA MARIA RODRIGUEZ GELY
 DIRECTORA TERRITORIAL CAQUETA
 2 DE FEBRERO DE 2018

ANEXO 3. CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN

CONCERTACION, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE	95%	
PONDERADO	80%	75%
VALORACION DE COMPETENCIAS	4.1	
PONDERADO	20%	10%
NOTA FINAL		95%

CONCERTACION	5%	0%
COMPLEMENTACION FINAL		
		95%


 Firma del Supervisor Jerárquico


 Firma del Gerente Público.

FECHA: 2 de Feb 2018
 VIGENCIA: _____