

Nota

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

N°	Objetivos Institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin d/dm/aa	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 año						Descripción	Ubicación
1	Agencia de etiquetamiento. Las gestiones administrativas de los miembros de las comunidades de inscripción en el RTDAF y abandono para su propio material.	Elaborar y presentar demandas (petición de restitución) que estén autorizadas por las víctimas en el RTDAF.	(Número de solicitudes de restitución autorizadas por las víctimas)	01/01/2017	Adoptar el trámite de las solicitudes de restitución autorizadas por las víctimas en el RTDAF. Registrarlas en el proceso Gestión de Restitución Ley 1485 - Registro.	25%	50%	31.41%	Según reporte de la OTI (Corte 31 de diciembre de 2017) la Dirección Territorial pudo atender 1700 solicitudes sobre una meta total de 1.700.	50%	69%	100%	25%			
2	Impulsar con la institucionalidad competente la sostenibilidad y gestión del RTDAF. Para calcular el indicador de los miembros de las comunidades de inscripción en el RTDAF.	Elaborar y presentar demandas (petición de restitución) que estén autorizadas por las víctimas en el RTDAF.	(Número de solicitudes de restitución autorizadas por las víctimas)	01/01/2017	Proponer las solicitudes de restitución del 100% de los casos donde se cuenten con autorización para ejercer la representación judicial de la víctima y presentar solicitudes de restitución autorizadas por las víctimas en el RTDAF. Registrarlas en el proceso Gestión de Restitución Ley 1485 - Registro Judicial.	25%	100%	13.67%	Según reporte de la OTI (Corte 31 de diciembre de 2017) la Dirección Territorial cuenta con 88 casos que han sido presentados en demanda sobre los restitución autorizadas.	100%	100%	100%	25%			
3	Agencia de etiquetamiento. Las gestiones administrativas de los miembros de las comunidades de inscripción en el RTDAF y abandono para su propio material.	Elaborar y presentar demandas (petición de restitución) que estén autorizadas por las víctimas en el RTDAF.	(Número de solicitudes de restitución autorizadas por las víctimas)	01/01/2017	Adaptar la intervención territorial conforme a la fecha de programación del Plan de Acción Ético - P/AE. Cumplir con los procedimientos establecidos en el proceso Gestión de Restitución de derechos ético - morales.	25%	100%	75%	El porcentaje de avances fue el 75% en el mes de diciembre de 2017, en el cual se adjunta al expediente.	100%	100%	100%	25%			
4	Garantizar la integridad de los procesos judiciales, estrategias de apoyo a la UFT, considerando las solicitudes de acción en casos de violencia y persecución.	Realizar el análisis de las solicitudes de acción en casos de violencia y persecución.	(Número de solicitudes de acción en casos de violencia y persecución)	01/01/2017	Adaptar las actividades establecidas en el procedimiento PFC-S-FR-18 según tipo y sazónización de las actividades. Enviar a la coordinación judicial el archivo de las actividades de apoyo a la UFT y el análisis de las solicitudes de acción en casos de violencia y persecución.	25%	100%	0%	Al respecto se tiene en cuenta el informe de la Coordinación Nacional Penal.	100%	100%	100%	25%			
<b>Total:</b>						<b>100%</b>							<b>100%</b>			

Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional), ocurrirá en los siguientes casos:  
 1. Por cumplimiento de las metas concertadas en menor tiempo al programado  
 2. Logro de mayores resultados a las metas pactadas

FECHA: 2 de FEB 2018  
 VIGENCIA: 2017

Firma del Supervisor Jurídico:

Firma del Gerente Público:

**ANEXO 2: VALORACION DE COMPETENCIAS**

**Criterios de valoración**

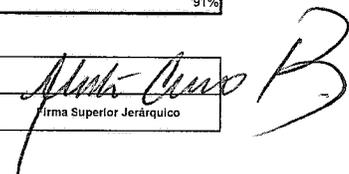
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.	5
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.	4
Su comportamiento se evidencia de manera 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	valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración 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	4	4,5	
		Asume responsabilidad por sus resultados	5	5	4		
		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	4	4		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		5,0	4,5	4,0			
2	Orientación al ciudadano	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	5	5	4	4,5	
		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.	5	4	4		
		Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	5	5	4		
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	5	5	4		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		5,0	4,6	4,0			
3	Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	5	5	4	4,7	
		Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora.	5	5	4		
		Demuestra imparcialidad en sus decisiones.	5	5	4		
		Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables.	5	5	4		
		Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y prestación del servicio.	5	5	4		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		5,0	5,0	4,0			
4	Compromiso con la organización	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	5	5	4	4,7	
		Antepona las necesidades de la organización a sus propias necesidades	5	5	4		
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5	4		
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	5	5	4		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		5,0	5,0	4,0			
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados	5	4	4	4,5	
		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	5	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	5	4		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		5,0	4,4	4,0			
6	Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	5	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		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		5,0	5,0	4,0			
7	Toma de Decisiones	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	4	4	4,6	
		Ejecuta cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	5	5	4		
		Decide bajo presión.	5	5	4		
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5	5	4		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		5,0	4,8	4,0			

8	Dirección y Desarrollo de Personal	*Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	5	5	4	4,6
		*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	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	4	4	
		Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto	5	5	4	
Total Puntaje Evaluador			5,0	4,7	4,0	
9	Conocimiento del Entorno	Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5	3	4	4,2
		Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	5	3	4	
		Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	5	4	4	
		Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.	5	4	4	
Total Puntaje Evaluador			5,0	3,5	4,0	
10	Afrontamiento del estrés	Focaliza la dificultad centrándose en la solución.	5	5	4	4,7
		Busca alternativas de solución sin centrarse en las emociones y sentimientos que puede generar la situación problemática.	5	5	4	
		Genera una reevaluación positiva de la dificultad.	5	5	4	
Total Puntaje Evaluador			5,0	5,0	4,0	
11	Solución de situaciones difíciles	Identifica la situación	5	5	4	4,7
		Identifica los criterios de decisión	5	5	4	
		Desarrolla alternativas de solución	5	5	4	
		Evalúa la eficacia de la decisión	5	5	4	
		Implementa alternativas de solución	5	5	4	
		Selecciona una alternativa	5	5	4	
Total Puntaje Evaluador			5,0	5,0	4,0	
12	Habilidad para expresión de la dificultad de afrontamiento	Identifica las dificultades y busca soluciones a través de recursos propios.	5	4	4	4,5
		Genera un proceso de autoevaluación y monitoreo en donde la autosuficiencia no es favorable para resolver las tensiones producidas por el estrés.	5	5	4	
Total Puntaje Evaluador			5,0	4,5	4,0	
13	Retroalimentación	Identifica las falencias que se pueden presentar en su equipo de trabajo.	5	5	4	4,7
		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	4	
Total Puntaje Evaluador			5,0	5,0	4,0	
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	4	4,5
		Fijar la visión de la Entidad y así mismo conducirla como un sistema integral, para que pueda lograr objetivos y metas retadoras.	5	5	4	
Total Puntaje Evaluador			5,0	4,5	4,0	

valoración final	4,6	91%
------------------	-----	-----

FECHA	2 de Feb 2013
VIGENCIA	2017

Firma del Gerente Público	
	Firma Superior Jerárquico

**Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión**

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

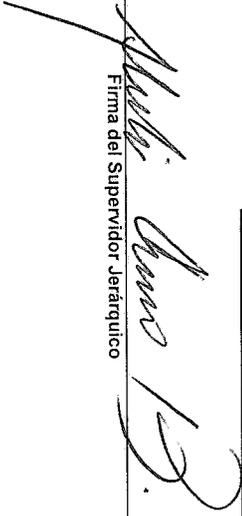
DIANA ESMERALDA HERRERA PATIÑO  
 DIRECTORA TERRITORIAL META  
 2 DE FEBRERO DE 2018

**ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION**

CONCERTACION, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACION Y EVALUACION DE	100%	80%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	4,6	18%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		98%
CONCERTACION	5%	0%

**CUMPLIMIENTO FINAL: 98%**

Firma del Supervisor Jerárquico



Firma del Gerente Público.

FECHA: 2 de Feb 2018  
 VIGENCIA: 2018



**ANEXO 2. VALORACION DE COMPETENCIAS**

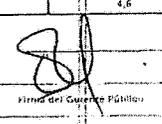
**GRUPO DE VALORACION**

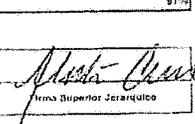
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.	5
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede avanzar.	4
Su comportamiento se evidencia de manera 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 las gerencias públicas [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior 60%	Par 20%	Subalterno 20%			
1 Orientación a resultados	Comparte responsabilidades con otros miembros de la cadena de mando y trabaja con ellos para la consecución de los objetivos que le son asignados.	5	5	4		4,5	
	Asume responsabilidades por sí mismo.	5	5	4			
	Demanda recursos y tiempos para cumplir con las prioridades asignadas, las metas y las responsabilidades para cumplir sus objetivos.	5	4	4			
	Realiza todas las acciones necesarias para asegurar el cumplimiento de los objetivos asignados en el trabajo, las prioridades y en la empresa.	5	4	4			
	<b>Total Puntaje Evaluador</b>	5,0	4,0	4,0			
2 Orientación al ciudadano	Interés y voluntad de proporcionar servicios de calidad y de calidad al ciudadano.	5	5	4		4,5	
	Consciente de las necesidades de los usuarios y el servicio que se les presta.	5	4	4			
	Da respuesta oportuna a las solicitudes de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.	5	4	4			
	Calcula el tiempo de espera de los ciudadanos al momento de atender sus necesidades y prioridades y responde a las mismas.	5	5	4			
	Responde al ciudadano de manera oportuna y eficiente.	5	4	4			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>	5,0	4,0	4,0				
3 Transparencia	Proporciona información sobre objetivos y planes de gestión.	5	5	4		4,7	
	Facilita el acceso a la información pública de los responsables y el nivel de cumplimiento de las responsabilidades.	5	4	4			
	Demuestra interés por el servicio al ciudadano.	5	5	4			
	Propone acciones para mejorar el servicio al ciudadano.	5	5	4			
	Abra las oficinas de la entidad a la ciudadanía de manera abierta y accesible.	5	5	4			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>	5,0	5,0	4,0				
4 Compromiso con la organización	Promueve la integración y el trabajo en equipo.	5	5	4		4,7	
	Atiende las necesidades de los ciudadanos y sus propias responsabilidades.	5	5	4			
	Apoya al cumplimiento de los objetivos, metas y prioridades de la organización.	5	5	4			
	Demuestra espíritu de pertenencia a la entidad y sus acciones.	5	5	4			
	<b>Total Puntaje Evaluador</b>	5,0	5,0	4,0			
5 Liderazgo	Trabaja en colaboración con otros.	5	4	4		4,5	
	Dirige la comunicación clara, directa y oportuna.	5	4	4			
	Comparte y transmite información de trabajo con otros miembros del equipo a los estándares. Transmite la responsabilidad del equipo.	5	5	4			
	Opera con el máximo interés y se preocupa por los colaboradores.	5	4	4			
	Promueve la participación de todos los colaboradores en el trabajo, toda actividad y metas, metas y metas.	5	5	4			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>	5,0	4,4	4,0				
6 Planeación	Asigna responsabilidades y establece metas con claridad.	5	5	4		4,7	
	Establece objetivos claros y concretos, medibles y alcanzables con las metas organizacionales.	5	5	4			
	Trabaja en colaboración con otros para cumplir con las responsabilidades.	5	5	4			
	Muestra iniciativa y creatividad en el cumplimiento de las responsabilidades.	5	5	4			
	Establece metas y prioridades de manera clara.	5	5	4			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>	5,0	5,0	4,0				
7 Toma de Decisiones	Evalúa los riesgos que pueden afectar las prioridades de la entidad.	5	4	4		4,6	
	Evalúa los cambios que pueden afectar las prioridades de la entidad y toma las acciones necesarias para resolverlos.	5	5	4			
	Define los roles.	5	5	4			
	Define en situaciones de crisis, toma las acciones necesarias.	5	5	4			
	<b>Total Puntaje Evaluador</b>	5,0	4,6	4,0			

8	Dirección y Desarrollo de Personal	Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	5	5	4	4,6
		Planifica tareas de su área con el fin de alcanzar el desarrollo integral del empleado.	5	4	4	
		Define de manera efectiva sabiendo cuándo intervenir y cuándo no hacerlo.	5	5	4	
		Hace uso de las habilidades y recursos de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.	5	5	4	
		Establece registros regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y hace cumplir públicamente el bajo desempeño.	5	5	4	
		Toman en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	5	4	4	
		Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto.	5	5	4	
Total Puntaje Evaluador			5,0	4,7	4,0	
9	Conocimiento del Entorno	Es consciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5	2	4	4,2
		Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	5	4	4	
		Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	5	4	4	
		Identifica las fuerzas políticas que afectan a la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.	5	2	4	
Total Puntaje Evaluador			5,0	2,5	4,0	
10	Afrontamiento del estrés	Facilita las discusiones centrándose en la solución.	5	5	4	4,7
		Busca alternativas de solución sin centrarse en las emociones y sentimientos, que puede generar la situación problemática.	5	5	4	
		Genera una reevaluación positiva de la situación.	5	5	4	
Total Puntaje Evaluador			5,0	5,0	4,0	
11	Solución de situaciones difíciles	Identifica la situación.	5	5	4	4,7
		Identifica los criterios de decisión.	5	5	4	
		Desarrolla alternativas de solución.	5	5	4	
		Evalúa la eficacia de la decisión.	5	5	4	
		Implementa alternativas de solución.	5	5	4	
		Selecciona una alternativa.	5	5	4	
Total Puntaje Evaluador			5,0	5,0	4,0	
12	Habilidad para expresión de la dificultad de afrontamiento	Identifica las dificultades y busca soluciones a través de recursos no propios.	5	4	4	4,5
		Genera un proceso de autoevaluación y monitoreo en donde se auto-reflexiona y se favorece para revisar las acciones producidas por el caos.	5	5	4	
		Total Puntaje Evaluador	5,0	4,0	4,0	
13	Retroalimentación	Identifica los talentos que se pueden preservar en su equipo de trabajo.	5	5	4	4,7
		Previene asertivamente el momento de desahogo proporcionando información sobre la tarea realizada promoviendo mayor calidad en la ejecución de la misma.	5	5	4	
		Total Puntaje Evaluador	5,0	5,0	4,0	
14	Visión estratégica	Define políticas y prioridades que permitan, a mismo tiempo, optimizar la utilización de las fortalezas y actuar sobre las debilidades, con el propósito de aprovechar las oportunidades del entorno.	5	4	4	4,5
		Plata el valor de la Etiqueta y su mismo conductor como un sistema integral, para reconocer logros, objetivos y metas relacionadas.	5	5	4	
		Total Puntaje Evaluador	5,0	4,5	4,0	
valoración final						4,6
						91%

FECHA	2 de feb 2018
VOECIA	2017

  
 Firma del Director General

  
 Firma Superior Jerárquico

**Anexo 03. Consolidado de evaluación de la Acción de Gestión**

Nombre del Gerente Público: DIANA ESMERALDA HERRERA PATINO  
 Alca en la que se desempeña: DIRECTORA TERRITORIAL META  
 Fecha: 2 DE FEBRERO DE 2018

**ANEXO 03. CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACCION DE GESTION**

CONCERTACION, SEGUIMIENTO RETROALIMENTACION Y EVALUACION DE		
PONDERADO	100%	80%
VALORACION DE COMPETENCIAS PONDERADO	4,6 20%	18%
NOTA FINAL		99%
CONCERTACION	5%	3%
		98%

*[Firma]*  
 Firma del Supervisor Jerárquico

FECHA: 20 febrero 2018  
 VIGENCIA: 1 año

*[Firma]*  
 Firma del Gerente Público