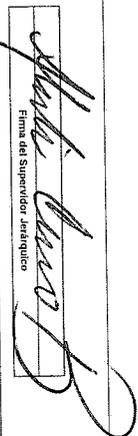


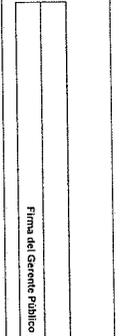
Antiguera

ANEXO 1: CONCERTACION, SEGUIMIENTO, RETOQUE/MEJORACION Y EVALUACION DE COMPROMISOS GENERALES															
N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin definitiva	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 2° semestre	% Cumplimiento de Indicador 2° Semestre	Cumplimiento alto	Descripción	Ubicación
1	Agencia de desarrollo local: Impulsar la actividad económica y turística de la zona de influencia del ETRVAF, a través de la gestión de los recursos humanos, técnicos y financieros para su posterior inversión en el ETRVAF.		(Número de solicitudes de admisión de estudiantes de pregrado que se inscriben en el ETRVAF desde la fecha de inicio del programa para el periodo 2017-2018)	01/01/2017	Realizar el proceso de inscripción de estudiantes de pregrado en el ETRVAF, a través de la gestión de los recursos humanos, técnicos y financieros para su posterior inversión en el ETRVAF.	25%	50%	50%	Según reporte de la OIT (Censo 31 de mayo de 2017) la Dirección Territorial podría emitir un total de 232 solicitudes sobre un cupo de 200 estudiantes en el segundo semestre la meta total es de 432 y se alcanzó 313	50%	95%	95%	24%		
2	Impulsar con la institución educativa la sostenibilidad y el desarrollo de la zona de influencia del ETRVAF, a través de la gestión de los recursos humanos, técnicos y financieros para su posterior inversión en el ETRVAF.		(Número de solicitudes de admisión de estudiantes de pregrado que se inscriben en el ETRVAF desde la fecha de inicio del programa para el periodo 2017-2018)	01/01/2017	Realizar el proceso de inscripción de estudiantes de pregrado en el ETRVAF, a través de la gestión de los recursos humanos, técnicos y financieros para su posterior inversión en el ETRVAF.	25%	100%	5.8%	Según reporte de la OIT (Censo 31 de mayo de 2017) la Dirección Territorial cuenta con 346 casos en el primer semestre de 2017, los despidos especializados en el segundo semestre de 2017 son 255 y el ítem 134.	100%	95%	90%	23%		
3	Agencia de desarrollo local: Impulsar la actividad económica y turística de la zona de influencia del ETRVAF, a través de la gestión de los recursos humanos, técnicos y financieros para su posterior inversión en el ETRVAF.		(Número de medidas de promoción, socialización, capacitación, etc., realizadas en el ETRVAF desde la fecha de inicio del programa para el periodo 2017-2018)	01/01/2017	Realizar el proceso de inscripción de estudiantes de pregrado en el ETRVAF, a través de la gestión de los recursos humanos, técnicos y financieros para su posterior inversión en el ETRVAF.	25%	100%	100%	El ETRVAF cuenta con 100% de cumplimiento de las actividades de promoción y socialización de la zona de influencia del ETRVAF, a través de la gestión de los recursos humanos, técnicos y financieros para su posterior inversión en el ETRVAF.	100%	100%	100%	25%		
4	Agencia de desarrollo local: Impulsar la actividad económica y turística de la zona de influencia del ETRVAF, a través de la gestión de los recursos humanos, técnicos y financieros para su posterior inversión en el ETRVAF.		(Número de solicitudes de admisión de estudiantes de pregrado que se inscriben en el ETRVAF desde la fecha de inicio del programa para el periodo 2017-2018)	01/01/2017	Realizar el proceso de inscripción de estudiantes de pregrado en el ETRVAF, a través de la gestión de los recursos humanos, técnicos y financieros para su posterior inversión en el ETRVAF.	25%	100%	77%	El porcentaje de cumplimiento de las actividades de promoción y socialización de la zona de influencia del ETRVAF, a través de la gestión de los recursos humanos, técnicos y financieros para su posterior inversión en el ETRVAF, es de 77%.	100%	100%	100%	25%		
Total						100%							80%		

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

FECHA: 2 de Feb 2018
 VIGENCIA: 2017

Firma del Supervisor: 

Firma del Gerente Público: 

ANEXO 2: VALORACION DE COMPETENCIAS

Criterios de valoración

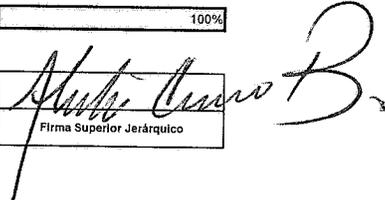
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.	5
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.	4
Su comportamiento se evidencia de manera 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	4	5	5	4,9	
		Asume responsabilidad por sus resultados	5	5	5		
		Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5	5	5		
		Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		4,8	5,0	5,0			
2	Orientación al ciudadano	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	5	5	5	5,0	
		Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.	5	5	5		
		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	5	5		
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		5,0	5,0	5,0			
3	Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	5	5	5	5,0	
		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	5		
		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	5	5		
Total Puntaje Evaluador		5,0	5,0	5,0			
4	Compromiso con la organización	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	5	5	5	5,0	
		Antepona 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		
Total Puntaje Evaluador		5,0	5,0	5,0			
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados	5	5	5	5,0	
		Fomenta la comunicación clara, directa y concreta	5	5	5		
		Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo.	5	5	5		
		Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	5	5	5		
		Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		5,0	5,0	5,0			
6	Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	5	5	5	5,0	
		Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.	5	5	5		
		Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	5	5	5		
		Busca soluciones a los problemas.	5	5	5		
		Distribuye el tiempo con eficiencia.	5	5	5		
		Establece planes alternativos de acción.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		5,0	5,0	5,0			
7	Toma de Decisiones	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	5	5	5,0	
		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	5		
		Decide bajo presión.	5	5	5		
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5	5	5		
		Total Puntaje Evaluador	5,0	5,0	5,0		

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

valoración final	5,0	100%
------------------	-----	------

FECHA	2 de febrero 2017
VIGENCIA	2017

Firma del Gerente Público	
	Firma Superior Jerárquico

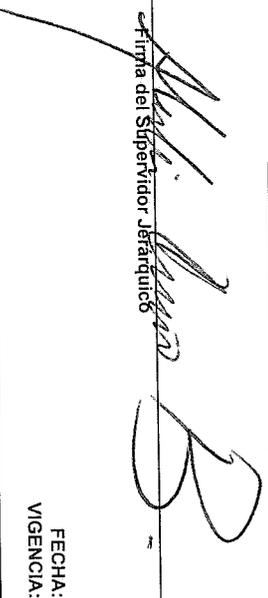
Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: PAOLA ANDREA CADAVID ACEVEDO
Área en la que se desempeña: DIRECTOR TERRITORIAL ANTIOQUIA
Fecha: 2 DE FEBRERO DE 2018

ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACION, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACION Y EVALUACION DE	96%	77%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	5,0	20%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		97%
CONCERTACION	5%	0%

CUMPLIMIENTO FINAL 97%


Firma del Supervisor Jefe

FECHA: 2 de febrero 2018
VIGENCIA: 2018

Firma del Gerente Público.

ANEXO 1

Muestra										Evaluación	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Identificación de la muestra	Descripción de la muestra	Ubicación	Fecha de muestreo	Identificación de la muestra	Fecha de muestreo	Identificación de la muestra	Fecha de muestreo	Identificación de la muestra	Fecha de muestreo	Identificación de la muestra	Fecha de muestreo
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50

1. Por cada muestra de las redes conectadas en el momento de la programación.
2. Lugar de muestreo y fecha de muestreo.

FECHA: _____
VICESIA: _____
Alfonso Carrero B.
Jefe del Departamento de Asesoría

[Signature]
Jefe del Departamento de Asesoría

ANEXO 2. VALORACION DE COMPETENCIAS

ORIENTACION GENERAL

El candidato es un profesional en su campo de trabajo en donde se está formando en su organización y responde su trabajo de calidad.	5
El candidato es un profesional en su campo de trabajo en donde se está formando en su organización y responde su trabajo de calidad. Puede avanzar.	4
El candidato es un profesional en su campo de trabajo en donde se está formando en su organización y responde su trabajo de calidad. Puede mejorar.	3
No es un profesional en su campo de trabajo, requiere un acompañamiento. Puede mejorar.	2
No es un profesional en su campo de trabajo, requiere un acompañamiento. Puede mejorar.	1

Competencia, las competencias y directivas	Conductas esperadas	valoración de los indicadores (1-5)			Satisfacción anterior	Valoración actual	Generarías para la retroalimentación
		Almuerzo	Ver	Desayuno			
1 Orientación a resultados	El candidato es capaz de establecer prioridades y cumplir con ellas.	4	3	2		4,0	
	El candidato es capaz de establecer prioridades y cumplir con ellas.	4	3	2			
	El candidato es capaz de establecer prioridades y cumplir con ellas.	4	3	2			
	El candidato es capaz de establecer prioridades y cumplir con ellas.	4	3	2			
	El candidato es capaz de establecer prioridades y cumplir con ellas.	4	3	2			
Total Puntaje Evaluador		16	12	8,0			
2 Orientación al cliente	El candidato es capaz de establecer prioridades y cumplir con ellas.	4	3	2		5,0	
	El candidato es capaz de establecer prioridades y cumplir con ellas.	4	3	2			
	El candidato es capaz de establecer prioridades y cumplir con ellas.	4	3	2			
	El candidato es capaz de establecer prioridades y cumplir con ellas.	4	3	2			
	El candidato es capaz de establecer prioridades y cumplir con ellas.	4	3	2			
Total Puntaje Evaluador		16	12	8,0			
3 Transparencia	El candidato es capaz de establecer prioridades y cumplir con ellas.	4	3	2		5,0	
	El candidato es capaz de establecer prioridades y cumplir con ellas.	4	3	2			
	El candidato es capaz de establecer prioridades y cumplir con ellas.	4	3	2			
	El candidato es capaz de establecer prioridades y cumplir con ellas.	4	3	2			
	El candidato es capaz de establecer prioridades y cumplir con ellas.	4	3	2			
Total Puntaje Evaluador		16	12	8,0			
4 Compromiso con la organización	El candidato es capaz de establecer prioridades y cumplir con ellas.	4	3	2		5,0	
	El candidato es capaz de establecer prioridades y cumplir con ellas.	4	3	2			
	El candidato es capaz de establecer prioridades y cumplir con ellas.	4	3	2			
	El candidato es capaz de establecer prioridades y cumplir con ellas.	4	3	2			
	El candidato es capaz de establecer prioridades y cumplir con ellas.	4	3	2			
Total Puntaje Evaluador		16	12	8,0			
5 Liderazgo	El candidato es capaz de establecer prioridades y cumplir con ellas.	4	3	2		5,0	
	El candidato es capaz de establecer prioridades y cumplir con ellas.	4	3	2			
	El candidato es capaz de establecer prioridades y cumplir con ellas.	4	3	2			
	El candidato es capaz de establecer prioridades y cumplir con ellas.	4	3	2			
	El candidato es capaz de establecer prioridades y cumplir con ellas.	4	3	2			
Total Puntaje Evaluador		16	12	8,0			
6 Planificación	El candidato es capaz de establecer prioridades y cumplir con ellas.	4	3	2		6,0	
	El candidato es capaz de establecer prioridades y cumplir con ellas.	4	3	2			
	El candidato es capaz de establecer prioridades y cumplir con ellas.	4	3	2			
	El candidato es capaz de establecer prioridades y cumplir con ellas.	4	3	2			
	El candidato es capaz de establecer prioridades y cumplir con ellas.	4	3	2			
Total Puntaje Evaluador		16	12	8,0			
7 Toma de Decisiones	El candidato es capaz de establecer prioridades y cumplir con ellas.	4	3	2		5,0	
	El candidato es capaz de establecer prioridades y cumplir con ellas.	4	3	2			
	El candidato es capaz de establecer prioridades y cumplir con ellas.	4	3	2			
	El candidato es capaz de establecer prioridades y cumplir con ellas.	4	3	2			
	El candidato es capaz de establecer prioridades y cumplir con ellas.	4	3	2			
Total Puntaje Evaluador		16	12	8,0			

Informe de los resultados de evaluación de los equipos de trabajo

Nombre del equipo de trabajo: _____
 Área en la que se desarrolló el trabajo: _____
 Fecha: _____

RMD ANDREA CRISTINA POVEDA
 DIRECTORA GENERAL AGRICOLA
 17 DE FEBRERO DE 2011

ANEXO 20. RESULTADOS DE EVALUACION DE EQUIPOS DE TRABAJO

CONTRIBUCION SOCIOECONOMICA REGIONAL, MERCADEO Y EVALUACION DE PRODUCTOS	50%	70%
FORMACION Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS PARTICIPATIVAS	80%	70%
TRABAJO EN EQUIPO	80%	70%
COMUNICACION	80%	70%
CONDUCTA	80%	70%
CONTRIBUCION SOCIOECONOMICA REGIONAL	80%	70%

[Signature]
 Firma del Supervisor de Areas

FECHA: _____
 VIGENCIA: _____

[Signature]
 Firma del Gerente de Areas

6	Dirección y Desarrollo de Personal	Definir, evaluar y desarrollar planes de desarrollo personal para el personal	5	5	5	5.0
		Definir planes de desarrollo personal para el personal	5	5	5	
		Definir planes de desarrollo personal para el personal	5	5	5	
		Definir planes de desarrollo personal para el personal	5	5	5	
		Definir planes de desarrollo personal para el personal	5	5	5	
		Definir planes de desarrollo personal para el personal	5	5	5	
		Definir planes de desarrollo personal para el personal	5	5	5	
Total Puntos Evaluados			30	30	30	
8	Desarrollo del Informe	Definir planes de desarrollo personal para el personal	5	5	5	5.0
		Definir planes de desarrollo personal para el personal	5	5	5	
		Definir planes de desarrollo personal para el personal	5	5	5	
		Definir planes de desarrollo personal para el personal	5	5	5	
Total Puntos Evaluados			20	20	20	
10	Afirmación del Informe	Definir planes de desarrollo personal para el personal	5	5	5	5.0
		Definir planes de desarrollo personal para el personal	5	5	5	
		Definir planes de desarrollo personal para el personal	5	5	5	
Total Puntos Evaluados			15	15	15	
11	Solución de problemas difíciles	Definir planes de desarrollo personal para el personal	5	5	5	5.0
		Definir planes de desarrollo personal para el personal	5	5	5	
		Definir planes de desarrollo personal para el personal	5	5	5	
		Definir planes de desarrollo personal para el personal	5	5	5	
		Definir planes de desarrollo personal para el personal	5	5	5	
		Definir planes de desarrollo personal para el personal	5	5	5	
Total Puntos Evaluados			30	30	30	
12	Habilidades para extensión de la actividad de administración	Definir planes de desarrollo personal para el personal	5	5	5	5.0
		Definir planes de desarrollo personal para el personal	5	5	5	
		Definir planes de desarrollo personal para el personal	5	5	5	
Total Puntos Evaluados			15	15	15	
13	Remediación	Definir planes de desarrollo personal para el personal	5	5	5	5.0
		Definir planes de desarrollo personal para el personal	5	5	5	
Total Puntos Evaluados			10	10	10	
14	Visión estratégica	Definir planes de desarrollo personal para el personal	5	5	5	5.0
		Definir planes de desarrollo personal para el personal	5	5	5	
Total Puntos Evaluados			10	10	10	

100%

FECHA	
ASINATURA	

[Signature]
 Fecha Superior Jerárquico