

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

Concertación														Evaluación			
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	Con la creación formal del Grupo de Atención al Ciudadano en el organigrama de la Unidad (Resolución 0126 de 2019) se da inicio a una nueva estrategia de respuesta a PQRS	Aumentar la participación de las respuestas de PQRS que se generan desde nivel central y pueden obedecer a necesidades territoriales. Atender el proceso de los canales de Atención (Escrito, telefónico y virtual) desde la entidad directamente.	Número de PQRS atendidas por el grupo de Atención al Ciudadano / Total de PQRS recepcionadas por la entidad	1/01/2019	Estimar costos y beneficios de la tercerización del servicio del Centro de Contacto de la Unidad y toma de decisión de controlar y administrar los canales de Atención al Ciudadano desde la Unidad.	33%	50%	50%	De acuerdo con las actividades previstas se realizó el estudio de costo - beneficio, encontrando que para 2018 la URT contrato el servicio de centro de contacto por valor de 1359 millones, para esta vigencia 2019 la URT comprometidos recursos por este concepto por \$392 millones, lo que significa un ahorro respecto a los valores programados inicialmente en el PAA del 75%. Frente a la segunda actividad se encontró que algunas PQRS no pueden tramitarse en el nivel central dada la misionalidad, competencia y conocimiento que se encuentra en el territorio, de esta manera se estudiaron los casos encontrando que del total de las PQRS se logra centralizar el 26%. Así entonces del total de PQRS recepcionadas por la Entidad esto es 25263 en el nivel central se atendieron 6613 (26%), con una oportunidad en la respuesta del 66% y 100%, respectivamente. Adicionalmente se realizan esfuerzos importantes en lograr aumentar la oportunidad de las respuestas a nivel territorial a través de reportes semanales de este seguimiento que se remiten a todas las dependencias de la Unidad para su control.	50%	50%	100%	33%	Este objetivo pretende identificar los beneficios de tener un nuevo grupo de trabajo conformado oficialmente para la vigencia 2019 y atender "in house" el recepciónamiento y dispersión de los requerimientos en las dependencias de la Unidad. Así mismo, la intención del objetivo es visibilizar la mayor cantidad de respuestas que se generan desde el nivel central y mejorar su oportunidad, es decir, responder los requerimientos en los tiempos establecidos por la Ley.	La información se encuentra fraccionada para la vigencia. A partir de abril la fuente oficial de información es STRATEGOS y para los meses anteriores la Dependencia llevaba el control de la cantidad de PQRS de la Unidad.		
					Atender con el Grupo de Atención al Ciudadano de nivel central entre el 40% al 50% del total de PQRS recibidas por la Unidad, logrando mejorar los tiempos de oportunidad en la respuesta y reducir la carga de trabajo en las DT's.												
					Obtener un porcentaje de oportunidad en la respuesta para la vigencia 2019 del 80%.												
					Realizar el control y seguimiento diario y semanal del número total de PQRS pendientes por respuesta, discriminado por dependencia del nivel central y Direcciones Territoriales.												
					Generar informes mensuales, discriminado por pendientes y cerrados en términos y fuera de términos.												
2	Medir la gestión y el impacto frente a la ejecución del Plan Institucional de Capacitación - PIC	Capacitar a los servidores públicos en relación con las nuevas políticas institucionales, económicas, sociales, ambientales, riesgo psicosocial, ética, inhabilidades e incompatibilidades que regulan la administración pública, con el fin de mejorar sus competencias, conocimientos y habilidades.	(Número de actividades ejecutadas de capacitación / Número de actividades programadas)*100	1/01/2019	Realizar un diagnóstico de necesidades de la Unidad, partiendo de encuestas virtuales e información histórica de resultados.	33%	50%	31%	Conforme a las actividades señaladas se levantó el diagnóstico y la planeación a partir de la encuesta en línea y se realizan consultas a las dependencias para determinar las principales temáticas a tratar en las capacitaciones. El plan se cumplió al 100% y se lograron todos los objetivos propuestos.	50%	50%	81%	27%	Teniendo en cuenta la metodología utilizada el cumplimiento total de los objetivos solo es posible lograrlo hasta el final de la vigencia. Para la vigencia 2020 la etapa precontractual se viene adelantando desde noviembre de 2019 y se espera comenzar su ejecución desde el mes de marzo.	Recursos establecidos en el proyecto de Fortalecimiento de la entidad - Actividad 3. Contratos 1389/2019, 2574/2019 y 3553/2019. Ejecución en SIF Nación.		
					Realizar la planeación de las intervenciones y las temáticas principales a desarrollar.												
					Realizar el(los) proceso(s) necesario(s) para suplir la mayor cantidad de necesidades de capacitación de la Unidad.												
					Realizar los cursos de capacitación, ya sea de manera virtual o presencial con participación de funcionarios.												
3	Medir la cantidad de transacciones adicionales que se están generando con la aplicación de nuevas herramientas del Ministerio de Hacienda y Crédito Público.	Implementar el nuevo módulo de operación de comisiones y gastos de viaje del Sistema Integrado de Información Financiera - SIF.	(Número de comisiones tramitadas desde el módulo del SIF / Número de comisiones pagadas en la unidad)*100	1/01/2019	Recomponer la herramienta de control interna para la solicitud, viabilización y legalización de las comisiones de los colaboradores de la Unidad (SIVICO). Ahora se convertirá en un medio para la solicitud de las comisiones pero el control se llevará desde el SIF teniendo en cuenta que se habilita un nuevo módulo en el que quedará establecida la situación del gasto por el ordenador, en las últimas 5 vigencias la operación se realizó a través de la caja menor (todas las transacciones quedan marcadas a través del portal bancario y no como operaciones del SIF).	34%	50%	50%	Se realizó el ajuste para que a través de SIF se realizará el control del pago de las comisiones conforme a las disposiciones que viene desarrollando el Ministerio de Hacienda y Crédito Público (MHCP). Para todo el año la Unidad realizó 9035 compromisos y en 2018 se realizaron 6104 (incremento del 48%). Este incremento se explica por la aplicación de las comisiones "uno a uno", generando una carga operativa muy importante no solo para su creación sino para su gestión. Es decir, se debe realizar seguimiento a la legalización y pago de cada comisión para proceder con la respectiva liberación de los saldos no utilizados. Se realizaron cambios en la conformación de los equipos de trabajo de la Secretaría, teniendo cuenta que las funciones de viáticos pasaron a control de GGEF. Mensualmente se remiten a las dependencias los estados de ejecución respecto a los valores informados al comienzo de año como techo máximo de consumo, logrando ahorros importantes sobre la cantidad de recursos utilizados versus los proyectados como necesarios por las dependencias.	50%	50%	100%	34%	El nivel de operaciones se incrementó sustancialmente en esta vigencia por los cambios que genera el MHCP a todas las entidades del Orden Nacional que operan con SIF, al obligar a utilizar el módulo de viáticos en su operación y eliminar la utilización de Cajas Menores para este fin.	Base de SIF: Listado Registros Presupuestales. Listado de Obligaciones para ambas vigencias. SIF Nación		
					Incrementar en un 40% la cantidad de transacciones que realiza el área financiera de la Unidad frente a las realizadas en 2018 esto constituye una carga operativa relevante teniendo en cuenta que para esa vigencia el total de transacciones fue de 27705 (obligaciones).												
					Seguimiento mensual al registro de cada uno de los viáticos en el SIF.												
Total						100%							93%				

Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)

0%
93%

FECHA
mar-20
VIGENCIA
2019

Andrés Córdoba
Firma del Supervisor Jerárquico

[Firma]
Firma del Gerente Público

ANEXO 2: VALORACIÓN DE COMPETENCIAS

Criterios de valoración

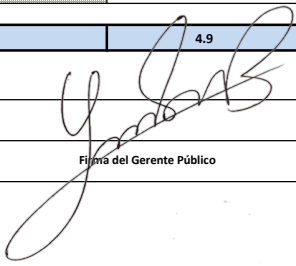
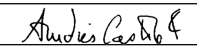
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.	5
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.	4
Su comportamiento se evidencia de manera 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

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	5.0	5.0	4.9	
		Asume responsabilidad por sus resultados.	5	5.0	5.0		
		Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5	5.0	5.0		
		Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta.	4	5.0	5.0		
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	5.0	5.0	4.9	
		Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.	5	5.0	5.0		
		Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.	4	5.0	5.0		
		Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	5	5.0	5.0		
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.	5	5.0	5.0		
Total Puntaje Evaluador		4.8	5.0	5.0			
3	Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	4	5.0	5.0	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	5.0	5.0		
		Demuestra imparcialidad en sus decisiones.	5	5.0	5.0		
		Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables.	5	5.0	5.0		
		Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y prestación del servicio.	5	5.0	5.0		
Total Puntaje Evaluador		4.8	5.0	5.0			
4	Compromiso con la organización	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	5	5.0	5.0	5.0	
		Antepones las necesidades de la organización a sus propias necesidades.	5	5.0	5.0		
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5.0	5.0		
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.	5	5.0	5.0		
Total Puntaje Evaluador		5.0	5.0	5.0			
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados.	5	5.0	5.0	4.9	
		Fomenta la comunicación clara, directa y concreta.	4	5.0	4.7		
		Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo.	5	5.0	5.0		
		Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	5	5.0	4.7		
		Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.	5	5.0	5.0		
Total Puntaje Evaluador		4.8	5.0	4.9			
6	Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	5	5.0	4.7	4.9	
		Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.	5	5.0	5.0		
		Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	5	5.0	5.0		
		Busca soluciones a los problemas.	5	5.0	5.0		
		Distribuye el tiempo con eficiencia.	4	5.0	5.0		
		Establece planes alternativos de acción.	4	5.0	5.0		
Total Puntaje Evaluador		4.7	5.0	4.9			
		Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	4	5.0	5.0		

7	Toma de Decisiones	Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	4	5.0	4.7	4.7
		Decide bajo presión.	4	5.0	4.7	
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5	5.0	5.0	
		Total Puntaje Evaluador	4.3	5.0	4.8	
8	Dirección y Desarrollo de Personal	Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	5	5.0	5.0	4.9
		Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	5	5.0	5.0	
		Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.	5	5.0	4.7	
		Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.	5	5.0	5.0	
		Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.	4	5.0	4.7	
		Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	5	5.0	5.0	
		Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto.	5	5.0	4.7	
Total Puntaje Evaluador	4.9	5.0	4.9			
9	Conocimiento del Entorno	Es consciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5	5.0	4.7	5.0
		Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	5	5.0	5.0	
		Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	5	5.0	5.0	
		Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.	5	5.0	5.0	
		Total Puntaje Evaluador	5.0	5.0	4.9	
Competencias específicas de la UAEGRD para el nivel directivo						
10	Afrontamiento del estrés	Focaliza la dificultad centrándose en la solución.	5	5.0	5.0	5.0
		Busca alternativas de solución sin centrarse en las emociones y sentimientos que puede generar la situación problemática.	5	5.0	4.7	
		Genera una reevaluación positiva de la dificultad.	5	5.0	5.0	
		Total Puntaje Evaluador	5.0	5.0	4.9	
11	Solución de situaciones difíciles	Identifica la situación.	5	5.0	5.0	4.9
		Identifica los criterios de decisión.	5	5.0	5.0	
		Desarrolla alternativas de solución.	5	5.0	5.0	
		Evalúa la eficacia de la decisión.	5	5.0	5.0	
		Implementa alternativas de solución.	5	5.0	5.0	
		Selecciona una alternativa.	4	5.0	5.0	
Total Puntaje Evaluador	4.8	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.	4	5.0	5.0	4.8
		Genera un proceso de autoevaluación y monitoreo en donde la autosuficiencia no es favorable para resolver las tensiones producidas por el estrés.	5	5.0	5.0	
		Total Puntaje Evaluador	4.5	5.0	5.0	
13	Retroalimentación	Identifica las falencias que se pueden presentar en su equipo de trabajo.	5	5.0	5.0	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	5.0	5.0	
		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	5.0	4.7	4.9
		Fijar la visión de la Entidad y así mismo conducirla como un sistema integral, para que pueda lograr objetivos y metas retadoras.	5	5.0	5.0	
		Total Puntaje Evaluador	5.0	5.0	4.8	

Valoración final	4.9	98%
------------------	-----	-----

FECHA	31/03/2020
VIGENCIA	2019

	
Firma del Gerente Público	Firma Superior Jerárquico

Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: Yair de Jesús Soto Builes
 Área en la que se desempeña: Secretaría General
 Fecha: 31/03/2020

ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	93%	75%
PONDERADO	80%	
VALORACIÓN DE COMPETENCIAS	4.9	20%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL	100%	94%
CONCERTACIÓN	5%	0%
CUMPLIMIENTO FINAL		94%

Andrés Castro

Firma del Supervisor Jerárquico

Yair de Jesús Soto Builes

Firma del Gerente Público

FECHA: 31/03/2020
 VIGENCIA: 2019