

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

N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Concertación				Avance					Evaluación				
			Indicador	Fecha inicio-fm dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	% 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 año	Resultado	Evidencias		
													Descripción	Ubicación		
1	Fortalecer la cultura de confianza, colaboración e innovación para garantizar una atención digna, respetuosa y diferencial.	Generar reportes acerca del perfil sociolaboral de las víctimas, para brindar insumos que permitan una adecuada orientación, focalización y priorización de la oferta de planes y programas de generación de ingresos	Reportes acerca del perfil sociolaboral de las víctimas, para permitir una adecuada orientación, focalización y priorización de la oferta de planes y programas de generación de ingresos generados	1/06/2020 - 31/12/2020	Elaboración de la estructura de la propuesta perfiles sociolaborales Depuración de la base de datos bioinventura (Ficha de Caracterización) Producción de boletín sociolaboral de bioinventura Estandarizar el perfil sociolaboral a nivel municipal Producción (elaboración) de boletines sociolaborales	20%	50%	50%	El avance a la fecha es la elaboración de la estructura y metodología de los perfiles sociolaborales, depuración de la base de datos (Ficha de Caracterización), construcción de las categorías ocupacionales de análisis, representatividad de la información y estandarización del perfil sociolaboral a nivel municipal	50%	50%	100%	20%	Los insumos en esta actividad son: el Visor, Infografías - boletines Sociolaborales y los Informes PDET		
2	Fortalecer la cultura de confianza, colaboración e innovación para garantizar una atención digna, respetuosa y diferencial.	Realizar las mediciones que permitan priorizar la Atención y Reparación a las Víctimas realizadas	Mediciones que permitan priorizar la Atención y Reparación a las Víctimas realizadas	1/04/2020 - 31/12/2020	Identificar las nuevas necesidades de información para llevar a cabo la medición Gestionar la información para realizar el procedimiento o cálculo Revisar y confirmar la regla o criterio de medición por Derecho Realizar el cálculo de los indicadores de cada medición o procedimiento Describir la conformación de los universos medidos	40%	37%	37%	Para el primer semestre se va cumpliendo de acuerdo a lo programado en SSV 2020-1, 100% entrega oficial de los resultados. -IGED 2020 100% cálculo de indicadores IGED a cargo de la Unidad para las víctimas y remisión de documentación técnica, SM 100%	63%	63%	100%	40%	Los insumos en esta actividad son: 1. SSV 2020-1, 100%, 2. IGED 2020 100%, 3. Método priorización 100%, 4. IRV 100% 5. SSV 2020-1 100%, 6. SM 100%, 7. Herramienta NNA 100%, 8. LB 100%		
3	Fortalecer la cultura de confianza, colaboración e innovación para garantizar una atención digna, respetuosa y diferencial.	Generar herramientas de información geográfica para apoyar la toma de decisiones y la gestión misional de la Unidad generadas	Herramientas de información geográfica para apoyar la toma de decisiones y la gestión misional de la Unidad generadas	1/03/2020 - 12/2020	Realizar la migración a nuevas tecnologías de desarrollo del Visor Geográfico de Víctimas (VGV) y el Índice de Riesgo de Vicimización IRV Implementar la fase II del mapa de vicimización Disponer en el geportal el Mapa de Oferta Diseñar el Mapa de Predios del Fondo para la Reparación de las Víctimas (FRV)	20%	40%	40%	Se culminó la etapa de desarrollo del visor -VGV, la documentación se encuentra en revisión por parte del grupo de documentación.	60%	60%	100%	20%	Se publicaron, documentaron, diseñaron actualizaron soluciones tecnologías de perfil geográfico, con el fin de facilitar el acceso a la información por parte de la ciudadanía.		
4	Fortalecer la cultura de confianza, colaboración e innovación para garantizar una atención digna, respetuosa y diferencial.	Construir el Plan Operativo de Sistemas de Información - POSI - Nacional, siguiendo los lineamientos definidos en el artículo 2.2.3.4 y 2.2.3.5 del decreto 1084 de 2015.	Documento elaboración del Plan Operativo de Sistemas de Información - POSI - Nacional	01/11/2020 - 30/11/2020	Consolidar los Planes de Mejoramiento que contienen los diagnósticos y necesidades territoriales relacionados con Sistemas de Información Conocer el apoyo que puedan brindar las entidades regionales, cooperantes, privadas y demás, hacia el territorio de acuerdo a sus necesidades, en el marco de STNSI Articular entre las entidades nacionales, cooperantes y entidades territoriales para brindar apoyo en las necesidades identificadas, a través del STNSI	20%	20%	20%	En el primer semestre en el equipo POSI se avanzó en la consolidación de los diagnósticos nacional y territorial para presentar en Julio en el Subcomité Nacional.	80%	80%	100%	20%	Se logró la consolidación del diagnóstico territorial nacional del POSI.		
Total											100%	100%	100%	100%	100%	

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

FECHA 31/12/2020  
VIGENCIA De enero a diciembre del 2020

Enfilio Hernández Díaz - Director Técnico de Registro y Gestión de la Información  
Firma del Supervisor Jurídico

Sandra del Pilar Ramírez Barrios - Subdirectora Técnica Red Nacional de Información  
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	5	5,0	
		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 del valorador		3,0	1,0	1,0			
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	4		
		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		3,0	1,0	1,0			
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	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	5	5			
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
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	4		
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5	5		
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
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		3,0	1,0	1,0			
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	4		
	Establece planes alternativos de acción.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
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 le son 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	4		
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			

8	Dirección y Desarrollo de Personal	*Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	5	5	4	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		
		Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0		
9	Conocimiento del Entorno	Es conciente 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			3,0	1,0	1,0		
TOTAL			3,0	1,0	1,0		

valoración final	5,0	99%
------------------	-----	-----

FECHA	31/12/2020
VIGENCIA	De enero a diciembre del 2020

Sandra del Pilar Ramirez Barrios Subdirectora Técnica Red Nacional de Información	Emilio Hernández Díaz, Director Técnico de Registro y Gestión de la Información
Firma del Gerente Público	Firma Superior Jerárquico

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

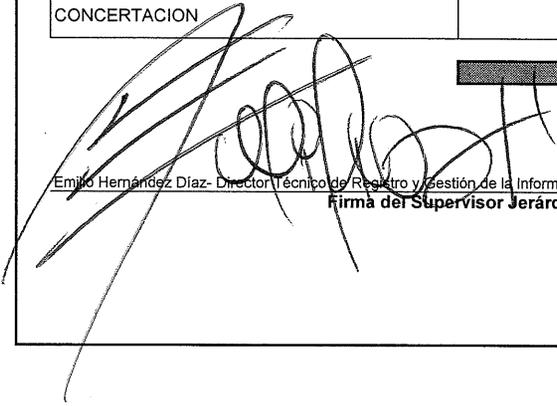
Nombre del Gerente Público: Sandra del Pilar Ramirez Barrios  
 Área en la que se desempeña: Subdirección Red Nacional de Información  
 Fecha: 31/12/2020

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

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE	100%	
PONDERADO	80%	80%
VALORACION DE COMPETENCIAS	5,0	
PONDERADO	20%	20%
NOTA FINAL		100%

CONCERTACION	5%	0%
--------------	----	----

<b>CUMPLIMIENTO FINAL</b>	<b>100%</b>
---------------------------	-------------

  
 Emilio Hernández Díaz- Director Técnico de Registro y Gestión de la Información  
**Firma del Supervisor Jerárquico**

  
 Sandra del Pilar Ramirez Barrios - Subdirectora Técnica Red Nacional de Información  
**Firma del Gerente Publico.**

FECHA: 31/12/2020  
 VIGENCIA: De enero a diciembre del 2020