

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES

HOJA: 27 de 2023
Versión: 5
Código: 11-10-05

FORMATO 1. CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES

CONVENIO										EVIDENCIAS					
No.	Objetivos Institucionales	Componentes gerenciales	Indicador	Fecha Inicio-fin del periodo	Actividades	Peso ponderado	Avance				% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias		
							% Cumplimiento programado a 1er Semestre	% Cumplimiento de indicador 1er Semestre	Observaciones del avance y oportunidad de mejoras	% Cumplimiento programado a 2º Semestre			% Cumplimiento de indicador 2º Semestre	Descripción	Ubicación
1	Incrementar la credibilidad en la gestión por parte de sus grupos de trabajo	Elaborar plan de trabajo y seguir al 100% de los compromisos asumidos en el EPOC (ANEA 2023)	% avance en cumplimiento de los compromisos asumidos en el EPOC (ANEA 2023) (100%)	02/01/2023 31/12/2023	Realizar labores de trabajo con participación de los colaboradores de la Entidad. Cada vez que se realice un seguimiento de los compromisos asumidos en el EPOC (ANEA 2023). Elaborar el plan de trabajo para la implementación de los compromisos asumidos en el EPOC (ANEA 2023). Realizar el seguimiento de los compromisos asumidos en el EPOC (ANEA 2023). Elaborar el informe de avance de los compromisos asumidos en el EPOC (ANEA 2023). Elaborar el informe de avance de los compromisos asumidos en el EPOC (ANEA 2023).	25%					0.00%	0.00%			
2	Ordenar el funcionamiento y la gestión de los recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos de la ANEA	Fortalecer la gestión de los recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos de la ANEA	Índice de satisfacción de los colaboradores de la ANEA	02/01/2023 31/12/2023	Elaborar el programa de plan de trabajo para el desarrollo y implementación de formación virtual Cuantificar Plan de Trabajo para las (PS) áreas de formación virtual Reportar avance indicador en SPQJ Mantener la Estructura de las salas (PS) cursos oficiales. Fortalecer indicadores PAJ 2023 Realizar seguimiento interno avance gestión Reportar mensualmente avance indicadores en SPQJ Publicar reportes información PQS en página web Implementar y hacer seguimiento a las acciones generadas como resultado de la evaluación de la satisfacción del cliente. (PAJ Atención al ciudadano) Calcular indicador de desarrollo actividades en PAJ 2023 Solicitar a la Entidad nuevo proyecto tecnológico SGA para la atención de usuarios estudiantes Reportar mensualmente avance indicador desarrollo actividades en SPQJ	20%					0.00%	0.00%			
3	Incrementar la credibilidad en la gestión por parte de sus grupos de trabajo	Implementar el plan de trabajo y seguir al 100% de los compromisos asumidos en el EPOC (ANEA 2023)	% avance en cumplimiento de los compromisos asumidos en el EPOC (ANEA 2023) (100%)	02/01/2023 31/12/2023	Realizar labores de trabajo con participación de los colaboradores de la Entidad. Cada vez que se realice un seguimiento de los compromisos asumidos en el EPOC (ANEA 2023). Elaborar el plan de trabajo para la implementación de los compromisos asumidos en el EPOC (ANEA 2023). Realizar el seguimiento de los compromisos asumidos en el EPOC (ANEA 2023). Elaborar el informe de avance de los compromisos asumidos en el EPOC (ANEA 2023). Elaborar el informe de avance de los compromisos asumidos en el EPOC (ANEA 2023).	20%					0.00%	0.00%			
4	Incrementar la credibilidad en la gestión por parte de sus grupos de trabajo	Implementar el plan de trabajo y seguir al 100% de los compromisos asumidos en el EPOC (ANEA 2023)	% avance en cumplimiento de los compromisos asumidos en el EPOC (ANEA 2023) (100%)	02/01/2023 31/12/2023	Realizar labores de trabajo con participación de los colaboradores de la Entidad. Cada vez que se realice un seguimiento de los compromisos asumidos en el EPOC (ANEA 2023). Elaborar el plan de trabajo para la implementación de los compromisos asumidos en el EPOC (ANEA 2023). Realizar el seguimiento de los compromisos asumidos en el EPOC (ANEA 2023). Elaborar el informe de avance de los compromisos asumidos en el EPOC (ANEA 2023). Elaborar el informe de avance de los compromisos asumidos en el EPOC (ANEA 2023).	20%					0.00%	0.00%			
5												0.00%	0.00%		
Total						80%						0.00%	0.00%		
Cumplimiento Ejecución Presupuestal															
Incrementar la credibilidad en la gestión por parte de sus grupos de trabajo					Calcular el 100% de la ejecución presupuestal correspondiente al 2023	02/01/2023 31/12/2023	Realizar la contabilidad según la programación del PAJ y PMA Realizar reportes mensuales de avance a la ejecución presupuestal Calcular variaciones internas ejecución presupuestal en SPQJ	15.00%					0.00%	0.00%	
						15.00%						0.00%	0.00%		
						15.00%						0.00%	0.00%		

Cumplimiento Ejecución Presupuestal

1	Incrementar la credibilidad en la gestión por parte de sus grupos de trabajo	Cumplir al 100% de la ejecución presupuestal	Porcentaje de cumplimiento de la ejecución presupuestal	02/01/2023 31/12/2023	Realizar la gestión de trabajo con participación de los colaboradores de la Entidad. Cada vez que se realice un seguimiento de los compromisos asumidos en el EPOC (ANEA 2023). Elaborar el plan de trabajo para la implementación de los compromisos asumidos en el EPOC (ANEA 2023). Realizar el seguimiento de los compromisos asumidos en el EPOC (ANEA 2023). Elaborar el informe de avance de los compromisos asumidos en el EPOC (ANEA 2023). Elaborar el informe de avance de los compromisos asumidos en el EPOC (ANEA 2023).	15.00%						0.00%	0.00%		
Total							15.00%						0.00%		

[illegible]

LUIS CARLOS MONTENEGRO ALMEIDA
Firma del Gerente Público

0%

Powered by  CamScanner

FORMATO 2. VALORACIÓN DE COMPETENCIAS A TRAVÉS DE LOS PLARES

Criterios de valoración

Es consistente en su comportamiento, de ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.	6
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.	4
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede mejorar.	3
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.	2
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.	1

Nota: El número de aceros, subtemas y apices de valor, será potestativo de la entidad, se recomienda como mínimo dos de cada uno.
Nota: Con este formato 2 se están evaluando los Plares 2, 3 y 4.

¿EL GERENTE PÚBLICO CUENTA CON SOCIO DE VALOR?	SI	NO

Competencias directivas	Definición de la competencia	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos IV-B				Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior 40%	Par 30%	Colaborador 20%	Socio de valor 10%			
Compromisos con la organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales	Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas.							
		Anticipa las necesidades de la organización a sus propias necesidades.							
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.							
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.							
		Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas.							
Total Puntaje Evaluador			0.0	0.0	0.0	0.0			
Visión estratégica	Anticipar oportunidades y riesgos en el mediano y largo plazo para el área a cargo, la organización y su entorno, de modo tal que la estrategia directiva identifique la alternativa más adecuada frente a cada situación presente o eventual, comunicando al equipo la lógica de las decisiones directivas que contribuyen al beneficio de la entidad y del país	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor							
		Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos							
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones e anticipar negociaciones necesarias							
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos							
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales							
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo							
Total Puntaje Evaluador			0.0	0.0	0.0	0.0			
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlos	Prevé situaciones y escenarios futuros							
		Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recursos requeridos, promoviendo altos estándares de desempeño							
		Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso							
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos							
		Optimiza el uso de los recursos							
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo							
Total Puntaje Evaluador			0.0	0.0	0.0	0.0			
Toma de decisiones	Elige entre dos o más alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con metas en las prioridades de la entidad							
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla							
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad							
		Evalúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada							
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente							
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas							
Total Puntaje Evaluador			0.0	0.0	0.0	0.0			
Gestión del desarrollo de las personas	Forjar un clima laboral en el que los intereses de los equipos y de las personas se armonicen con los objetivos y resultados de la organización, generando oportunidades de aprendizaje y desarrollo, además de incentivos para reforzar el alto rendimiento	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.							
		Promueve la formación de equipos con intereses positivos y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y aprendizajes							
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.							
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.							
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.							
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.							
Total Puntaje Evaluador			0.0	0.0	0.0	0.0			
Pensamiento sistémico	Comprender y afrontar la realidad y sus conexiones para abordar el funcionamiento integral y articulado de la organización e incidir en los resultados esperados	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno							
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa							
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno							
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interrelaciones para impactar en los resultados esperados							
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno.							
Total Puntaje Evaluador			0.0	0.0	0.0	0.0			
Liderazgo efectivo	Gerenciar equipos, optimizando la aplicación del talento disponible y creando un entorno positivo y de compromiso para el logro de los resultados	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.							
		Forma equipos y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.							
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas.							
		Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, fomentando positivamente en la calidad de vida laboral.							
Total Puntaje Evaluador			0.0	0.0	0.0	0.0			