

FORMATO 1. CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES - SUBDIRECTORA Subdirección de Bienestar y Calidad de Vida

Concertación													Evaluación			
No.	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	Observacione s del avance y oportunidad de mejora	% cumplimiento programado a 2° semestre	% Cumplimiento de indicador 2° Semestre			Descripción	Ubicación	
1	Mejorar la satisfacción de los usuarios mediante la prestación efectiva de los servicios de bienestar, respondiendo a sus necesidades y expectativas de calidad y oportunidad	Estrategias anuales para la elaboración y ejecución eficaz de los planes de bienestar.	Número de actividades realizadas / Total de actividades programadas * 100	1/3/2023 - 31/1/2024	Identificar las necesidades en el ámbito de Bienestar a nivel nacional.	15%						0%	0%			
					Suscribir el plan de Bienestar de la Contraloría General de la República a nivel nacional.	15%						0%	0%			
					Ejecutar el planes nacionales de bienestar tanto a nivel central como gerencias departamentales.	35%										
					Realizar seguimiento del cumplimiento y ejecución de los planes de bienestar.	20%						0%	0%			
Total						85%							0%			

Cumplimiento Ejecución Presupuestal

2	.Mejorar la satisfacción de los usuarios mediante la prestación efectiva de los servicios de bienestar, respondiendo a sus necesidades y expectativas de calidad y oportunidad.	Planear, dirigir, promover, coordinar la construcción, divulgar y controlar los planes, programas, proyectos y actividades de la Dirección de Desarrollo y Bienestar Social	Número de actividades realizadas / Total de actividades programadas * 100	1/3/2023 - 31/1/2024	Dirigir, programar y coordinar la elaboración, ejecución y seguimiento del Plan Anual de Adquisiciones de la Dirección de Desarrollo y Bienestar Social, garantizando la ejecución efectiva de las adquisiciones con oportunidad y calidad.	15%	7%							0%	0%
					Ejecutar el presupuesto asignado para los planes de Bienestar tanto de nivel central como gerencias departamentales.		4%						0%	0%	
					Ejecutar el presupuesto asignado a los programas especiales de apoyos educativos, escolares y. universitarios; y programa de discapacidad.		4%								
Total						100%	15%								0%

FECHA

3/1/2023

VIGENCIA

2023

Firma del Superior Jerárquico

Firma del Gerente Público

#REF!

FORMATO 2. VALORACION DE COMPETENCIAS A TRAVÉS DE LOS PILARES - SUBDIRECTORA DE Subdirección de Bienestar y Calidad de Vida

Criterios 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 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

Nota: El número de pares, subalternos y socios de valor, será potestativo de la entidad, se recomienda como mínimo dos de cada uno.

Nota: Con este formato 2 se están evaluando los Pilares 2, 3 y 4.

Competencias directivas	Definición de la competencia	Conductas asociadas	Valoracion de los servidores publicos [1-5]				Valoracion anterior	Valoracion actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior	Par	Subalterno	Socios de valor			
			40%	25%	25%	10%			
Compromiso 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.						0.0	
		Antepone 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 contribuyan al beneficio de la entidad y del país	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor					0.0		
		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 o 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 alcanzarlas	Prevé situaciones y escenarios futuros						0.0	
		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			

Toma de decisiones	Elegir 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 base en las prioridades de la entidad						0.0	
		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							
		Efectúa 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							

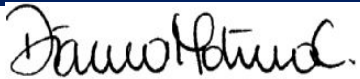
Total Puntaje Evaluador			0.0	0.0	0.0	0.0			
Pensamiento sistémico	Comprender y afrontar la realidad y sus conexiones para abordar el funcionamiento integral y articulado de la organización e incidir en los resultados esperados	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno						0.0	
		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 interárea 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			

Valoracion final		0.0	
------------------	--	-----	--

Superior	Par	Subalterno	Socios de valor
----------	-----	------------	-----------------

		40%	25%	25%	10%		
Con base en las respuestas de la valoración de competencias y la vivencia de los valores de la entidad a través de su transformación cultural de la entidad a través de su De acuerdo con las respuestas relacionadas con el desarrollo de personas, ¿Considera usted que el Gerente	Construcción de integridad					15%	0.00%
	Gestión cultural					15%	0.00%
	Desarrollo de personas y equipos					15%	0.00%

FECHA	3/1/2023
VIGENCIA	2023

	
Firma del Gerente Público	Firma Superior Jerárquico

Formato 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión - DIRECTOR DE DESARROLLO Y BIENESTAR SOCIAL

Nombre del Gerente Público: Diana Carolina Molina Carvajal
Área en la que se desempeña: Subdirección de Bienestar y Calidad de Vida
Fecha: 3/1/2023

PILAR 1. PRODUCTIVIDAD (Formato 1)	#REF!	#REF!
PONDERADO	80%	
PILAR 2. CONSTRUCCIÓN DE INTEGRIDAD (Formato 2)		
PILAR 3. GESTIÓN CULTURAL (Formato 2)	0.0	0%
PILAR 4. DESARROLLO DE PERSONAS Y EQUIPOS (Formato 2)		
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		#REF!

CUMPLIMIENTO FINAL

#REF!

Firma del Superior Jerárquico

Firma del Gerente Público

FECHA: 3/1/2023
VIGENCIA: 2023