

Concertación						Avance de la Gestión					Evaluación				
N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin 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	Potencializar los conocimientos y destrezas de los equipos de trabajo de los prestadores del SPE a través de la transferencia de conocimiento pertinente, diferencial y con enfoque territorial para la prestación de los servicios de gestión y colocación.	Líderar estratégicamente la actualización de herramientas y planes de trabajo para la transferencia de conocimiento a los prestadores del Servicio Público de Empleo	50%	14/09/2023 - 31/12/2023	Actualizar las herramientas de trabajo del Grupo de Transferencia de Conocimiento	20%				50%	50%	100%	20%	Hojas de Ruta Nacional y Territoriales formuladas acorde a las indicaciones y acuerdos establecidos entre la Subdirección de Promoción y el Grupo de Gestión técnica. Plan - Cronograma de capacitación formulado acorde con las temáticas proyectadas y requeridas, así como la capacidad del Talento Humano existente en el GTC para la vigencia 2023. Plan de trabajo diseñado de acuerdo a las acciones establecidas en el Plan de Acción Institucional, el procedimiento de asistencia técnica de la Subdirección de Promoción y los lineamientos institucionales recibidos por la Subdirección de Gestión Técnica. Hojas de Territoriales actualizadas acorde a las actividades desahucadas con corte a diciembre 2023, según en drive compartido Se realizó las 25 capacitaciones a prestadores Informe descriptivo de la asistencia técnica, su evolución y análisis, estado de conformación actual del grupo de profesionales de Transferencia de Conocimiento y consolidado de acciones adelantadas en la vigencia 2023.	https://drive.google.com/drive/folders/1CZ8dMGErDk7QcGYrwT6wbEN31TIDVg3?usp=drive_link
					Desarrollar el plan de trabajo para el fortalecimiento y articulación de acciones a nivel territorial										
2	Promocionar el uso del servicio público de empleo en articulación con actores estratégicos nacionales e internacionales.	Líderar estratégicamente el establecimiento de alianzas con socios y aliados de cooperación, para el fortalecimiento de las estrategias de inclusión laboral y de la red de prestadores en la gestión y colocación de empleo y la movilidad transnacional.	50%	14/09/2023 - 31/12/2023	Analizar alternativas de Integración de los SPE para promover la articulación de acciones con Servicios de Empleo de la región.	30%				50%	50%	100%	30%	Entendimiento con Meso y Cajas de los ejes dirigidos a sumar esfuerzos para promover la inclusión laboral de la población migrante y refugiada, colombiana y venezolana, entre los 16 y 29 años retornada y de acogida y en situación de vulnerabilidad, a través de articulación de acciones que conduzcan a la realización de actividades conjuntas que promuevan y faciliten la inclusión laboral de dicha población. Gestión y seguimiento efectuada con y a 8 socios tradicionales de cooperación y Alianzas Público - Privadas (Agencia de la ONU para los Refugiados, ACNUR; Agencia Federal de Empleo de Alemania, BA; Organización Internacional del Trabajo, OIT; Programa de Cooperación de la Unión Europea para la Cohesión Social, EUROCOOP; Organización Internacional para las Migraciones, OIM; Fundación Paraguaya para el Desarrollo, FUPAD; Grupo Intergubernamental sobre Pajías Migratorias Mulas, GIFFM; Instituto Nacional para Sordos - INSOVI) así como el seguimiento a otros socios a nivel operativo de la Unidad, con objeto de apoyar a las áreas en la formalización, desarrollo o finalización de los mismos a 5 socios (Departamento Nacional de Estadística, DANE; Agencia para la Reconstrucción y la Normalización, ARN; Fundación Corona; Banco de la República; Prosperidad Social) para la consecución de recursos que apoyen el desarrollo de proyectos estratégicos y de la Unidad del Servicio Público de Empleo y cuyos avances se detallan en informe de evidencia. Gestión, seguimiento y apoyo en la elaboración de términos de referencia, respuestas, cumplimiento de compromisos, acuerdo de acciones conjuntas, coordinación Elaboración de la Estrategia de Cooperación Internacional y Alianzas Público Privadas 2023 - 2026, que desarrolla los antecedentes y balance del trabajo efectuado 2019 - 2022, los principales socios y actores nacionales e internacionales para establecer la estabilidad de las asociaciones formalizadas y ejecutadas, la visión y proyección conceptual del desarrollo de la cooperación internacional y nacional a través de las Alianzas Público Privadas. Asimismo, se desarrollan las actividades y metas de las 3 líneas estratégicas: 1. Gobernanza de las Relaciones Internacionales y Cooperación Internacional; 2. Manizales, Medellín y Bogotá orientadas al registro de la población víctima y la población a recartes de empleo. o 11 jornadas de registro para el registro y actualización de hojas de vida, en San Juan de Nepomuceno, Santander de Quilichao, Ocaña, Bucaramanga, Apartadó, Saravena, Cartagena, Leticia, Florencia, Bagua y Puerto Asís. o 4 encuentros empresariales en Quibdó, Bogotá, Sincelejo y Villavicencio para la promoción del SPE y el registro de nuevas empresas en el sistema o 11 talleres para fortalecer a los prestadores, el equipo técnico de la unidad del servicio público de empleo y el equipo base de la OUI, en temas como: comunicación asertiva y solución de conflictos, duelo migratorio, enfoque psicosocial, Cuidado emocional y rendición de cuentas, entre otros. o 4 webinars, donde se abordaron temas como: el foro becamentario para empresarios, hablamos de habilidades para el trabajo, lanzamiento de la estrategia de inclusión laboral a víctimas del conflicto armado y Socialización términos de referencia concurso de innovación. o Se han realizado avances respecto a los documentos de: 1. Línea base sobre barreras de las diferentes poblaciones (de personas con discapacidad, jóvenes, grupos étnicos, sector LGTBQ+, migrantes, personas en proceso de reconstrucción, persona adulta mayor y mujeres) frente al encadenamiento y	https://drive.google.com/drive/folders/1YMcMMEgqzG5KKzpxetG5ISaKhI91e?usp=drive_link
					Promover las herramientas, experiencias y buenas prácticas del SPE a través de la participación en espacios de conocimiento con diferentes actores del ecosistema del mercado laboral para promover o socializar las herramientas y servicios del SPE.										
3	Promocionar el uso del servicio público de empleo en articulación con actores estratégicos nacionales e internacionales.	Líderar técnicamente el diseño de la Estrategia de CI y APP para la promoción, visibilización y reconocimiento del SPE, así como el fortalecimiento de los servicios de gestión y colocación	1	14/09/2023 - 31/12/2023	Elaborar el documento de la estrategia de Cooperación, que incorpore el establecimiento de líneas estratégicas, acciones, e identificación de socios potenciales, entre otros, al igual que aportes y recomendaciones.	20%				50%	50%	100%	20%	https://drive.google.com/drive/folders/1ht63d0uFpgrVJirMZxMCkub0ydb0y5z?usp=drive_link	
5	Promover la ampliación de oportunidades para la inclusión laboral de las poblaciones de difícil colocación a través de la ruta de empleabilidad con enfoque de cierre de brechas que facilite el acceso al mercado laboral.	Promover estratégicamente la implementación territorial de las estrategias y los ajustes a la ruta de empleabilidad para la atención de poblaciones focalizadas.	50%	14/09/2023 - 31/12/2023	Promover y hacer seguimiento a la estrategia dirigida a población víctima del conflicto armado, en las líneas de fortalecimiento a la red de prestadores y mitigación de barreras. Promover los servicios de gestión y colocación de empleo en las zonas rurales y municipios PDET Promover acciones con los prestadores que permitan el cierre de brechas de las mujeres en el mercado laboral. Realizar eventos de capacitación, acompañamiento y divulgación con la red de prestadores, empresarios y demás actores en la ejecución de la estrategia	30%				50%	50%	100%	30%	https://drive.google.com/drive/folders/1zISoGInHfEg8_3CGXNqLFSt0iUcc2?usp=drive_link	
Total													100%		

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

0%

100%

Fecha

15/2/2024

Paula Herrera I

Vigencia

2023

Nombre y Firma del Supervisor Jerárquico - Paula Herrera Idarraga

Laura Lozano

Nombre y Firma del Gerente Público - Laura Alejandra Lozano Frías

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 de mentoring. 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 Aprendizaje continuo	Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un óptimo servicio.	5	5	5	4,9		
	Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación.	5	4	5			
	Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo, y aprende de sus colegas habilidades diferenciales, que le permiten nivelar sus conocimientos en flujos informales de inter-aprendizaje.	5	5	5			
	Total Puntaje Evaluador	5,0	4,7	5,0			
Orientación a resultados	Asume la responsabilidad por sus resultados.	5	5	5	4,9		
	Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.	5	5	5			
	Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos.	5	5	5			
	Adopta medidas para minimizar riesgos.	5	5	5			
	Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.	5	5	5			
	Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados.	5	5	5			
	Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad.	5	5	5			
	Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5	5	5			

2	Orientación al ciudadano	Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y l o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad.	5	5	5	5,0
		Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos.	5	5	5	
		Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna.	5	5	5	
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.	4	5	5	
		Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos.	5	5	5	
		Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo.	5	5	5	
		Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente	5	5	5	
		Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano	5	5	5	
Total Puntaje Evaluador			4,9	5,0	5,0	
3	Compromiso con la organización	Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas	5	5	5	5,0
		Antepone 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	
		Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas	5	5	5	
Total Puntaje Evaluador			5,0	5,0	5,0	
4	Trabajo en equipo	Cumple los compromisos que adquiere con el equipo	5	5	5	4,7
		Respeto la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo	5	4	5	
		Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros	4	5	5	
		Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales	5	5	5	
	Adaptación al cambio	Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad	4	5	5	
		Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo	5	5	5	
		Acepta y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones	4	5	4	

		Responde al cambio con flexibilidad	4	5	4		
		Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y procedimientos	5	5	5		
		Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones	5	5	5		
		Total Puntaje Evaluador	4,6	4,9	4,8		
5	Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.	5	5	5	4,9	
		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.	5	5	5		
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.	5	5	5		
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.	5	5	5		
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.	5	5	5		
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo.	4	5	4		
		Total Puntaje Evaluador	4,8	5,0	4,8		
		Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones	5	5	5		
		Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo	5	5	5		
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas.	5	5	5		
		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, incidencia positivamente en la calidad de vida laboral.	4	5	5		
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	4	4	4		
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto	4	5	4		
		Prevé situaciones y escenarios futuros	5	5	5		

6	Liderazgo efectivo	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.	5	5	5	4,8
		Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso	5	5	5	
	Planeación	Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.	5	5	5	
		Optimiza el uso de los recursos	5	5	5	
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo	5	5	5	
		Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad	4	5	5	
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla	5	5	5	
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	4	5	5	
		Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada.	4	5	5	
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	5	5	5	
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas.	5	5	5	
Total Puntaje Evaluador		4,7	4,9	4,9		
Gestión del desarrollo de las personas	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.	5	5	5		
	Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas	5	5	5		
	Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	5	5	5		
	Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños	5	5	5		
	Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo	5	5	5		

7	Pensamiento Sistémico	Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas	5	5	5	5,0
		Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno	5	5	5	
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa	5	5	4	
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	5	5	5	
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados.	5	5	5	
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno	5	5	5	
		Total Puntaje Evaluador	5,0	5,0	4,9	
8	Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo	4	4	5	4,6
		Evalúa las causas de conflicto de manera objetiva para tomar decisiones	4	5	5	
		Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo	4	5	5	
		Asume como propia la solución acordada por el equipo	5	5	5	
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares	5	5	5	
Total	4,4	4,8	5,0			
Valoración final			4,9	97%		

Fecha	15 de febrero de 2024
Vigencia	2023

	
Nombre y Firma del Gerente Público	Nombre y Firma Superior Jerárquico

Anexo 3 Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre y Apellido del Gerente Público: Laura Alejandra Lozano

Área en la que se desempeña: Subdirección de Promoción

Fecha: 15 de febrero de 2024

Concertación, Seguimiento, Retroalimentación y Evaluación de Compromisos gerenciales	100%	80%
Ponderado	80%	
Concertación	5%	0%
Valoración de Competencias	4,9	19%
Ponderado	20%	
Nota Final		99%
Cumplimiento Final		99%

Paula Herrera I

Firma del Supervisor Jerárquico

Laura Lozano

Firma del Gerente Publico.

FECHA: 15 de febrero de 2024
VIGENCIA: 2023