

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	Posicionar a la UAESPE como productor y referente de información estadística a través de la caracterización de la oferta y demanda laboral en articulación con diversos actores públicos y privados, para la toma de decisiones enfocadas en la transformación social y productiva del país.	Realizar y socializar diferentes ejercicios relacionados con el mercado laboral tomando como insumo la información administrada por la Unidad del SPE y fuentes externas.	Numero de documentos desarrollados	03/08/2023 31/12/2023	Mejorar la calidad de la información de la Unidad del SPE a través de la articulación con actores y/o referentes del mercado laboral y el fortalecimiento de sus registros administrativos. Entregar a las Subdirecciones de Tecnología y Promoción la correlativa entre la actual Clasificación ocupacional del SISE y la CUOC para que sea transferido a la red de prestadores. Analizar la información de buscadores, demanda laboral, tejido empresarial y fuentes externas, con enfoque territorial, poblacional y sectorial. Elaborar estudio de suficiencia y cobertura del Servicio Público de Empleo	50%	50%		50%	50%	100%	50%	a. Un (1) informe con detalles de articulaciones realizadas. Un (1) informe socialización productos del GEML. Una (1) ficha técnica con la propuesta de artículo para el PND en el que la Unidad del SPE lidere la conformación del "Observatorio para la Intermediación Laboral", enviada al Ministerio del Trabajo. Un (1) borrador proyecto de derogatoria de la Resolución 129 de 2015 radicado ante la Oficina Asesora Jurídica de la entidad. Un (1) borrador proyecto de derogatoria de la Resolución 138 de 2015 radicado ante la Oficina Asesora Jurídica de la entidad. b. Dos (2) soportes de socializaciones o acompañamientos técnicos a las Subdirecciones de Promoción y Tecnología para la transferencia de la correlativa a los prestadores del SPE. Un (1) documento de Informe con avances de la correlativa y las gestiones realizadas para su avance. Un (1) Excel de correlativa entre ocupaciones SISE y CUOC, con avance a alcanzado al corte de reporte. c. Nueve (9) anexos de demanda laboral Nueve (9) reportes de ofertas de empleo vigentes Seis (6) Perfiles con análisis de información de fuentes internas a nivel territorial. Seis (6) documentos poblacionales. d. Un (1) documento de suficiencia y cobertura. Realizar dos (2) documentos con información y categorías de análisis sobre Profesiones y/o Competencias en las bases de datos de oferta y/o demanda laboral administradas por la Unidad del SPE. Dos (2) documentos de análisis de información de oferta de capacitación (FOSFEC, indicadores). Se aclara que el registro de evidencias se realiza a partir del día de mi posesión en el cargo de Subdirectora de Administración y Seguimiento, desde el 03 de agosto al 31 de diciembre de 2023. Se informa que se cumplió con el 100% de los compromisos del segundo semestre.	https://drive.google.com/drive/folders/1647YcWBMwCmWFSnFm48ll6c2quuPyDQ	
2	Fortalecer la prestación del servicio público de empleo con enfoque diferencial, de acuerdo con las condiciones jurídicas, técnicas y operativas delegadas por el Ministerio del Trabajo.	Promover en la Red de prestadores la importancia de fortalecer sus condiciones técnicas y operativas de la prestación de sus servicios, como mecanismo de buenas prácticas a desarrollar en los procesos de gestión y colocación de empleo.	Numero de visitas de seguimiento realizadas durante la vigencia, de acuerdo con los criterios de priorización establecidos	03/08/2023 31/12/2023	Realizar seguimiento a las condiciones técnicas y operativas a la red de prestadores.	35%	50%		50%	50%	100%	35%	e. 40 Actas de Visitas de seguimiento e Informes de Visita. Se aclara que el registro de evidencias se realiza a partir del día de mi posesión en el cargo de Subdirectora de Administración y Seguimiento, desde el 03 de agosto al 31 de diciembre de 2023. Se informa que se cumplió con el 100% de los compromisos del segundo semestre.	https://drive.google.com/drive/folders/1H6UfB8peIDNWdJ317xckAAsab0HsQvI	
3		Acompañar a los Prestadores del SPE en la implementación de la Norma Técnica de Calidad - NTC 6175.	Número de acompañamientos (capacitaciones o talleres) realizados para la implementación de la NTC 6175.	03/08/2023 31/12/2023	Realizar acompañamientos (capacitaciones o talleres) en la implementación de la NTC 6175	15%	50%		50%	50%	100%	15%	f. Ocho (8) acompañamientos (capacitación o taller) para la implementación de la NTC 6175 (Listas de asistencia, o grabaciones, o fotografías, o evidencias de reunión). Se aclara que el registro de evidencias se realiza a partir del día de mi posesión en el cargo de Subdirectora de Administración y Seguimiento, desde el 03 de agosto al 31 de diciembre de 2023. Se informa que se cumplió con el 100% de los compromisos del segundo semestre.	https://drive.google.com/drive/folders/1je9BkTnQN7ze-IHQxhy55tqU74wWTq	
Total						100%						100%			
<p>Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)</p>															
														100%	<p>* Se aclara que el registro de evidencias se realiza a partir del día de mi posesión en el cargo de Subdirectora de Administración y Seguimiento, desde el 03 de agosto al 31 de diciembre de 2023. Se informa que se cumplió con el 100% de los compromisos del segundo semestre.</p>
FECHA	15 de febrero de 2024														
VIGENCIA	2023				Firma del Superior Jerárquico								Firma del Gerente Público		

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.	4	5	5	4,8		
	Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación.	5	5	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	4,7	5,0	5,0			
Orientación a resultados	Asume la responsabilidad por sus resultados.	5	5	5			
	Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.	5	5	5			
	Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos.	4	5	5			
	Adopta medidas para minimizar riesgos.	4	5	5			
	Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.	4	5	5			
	Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados.	4	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.	4	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	4,8
		Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos.	4	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.	5	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			4,6	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	4,9
		Respeto la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo	5	5	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	5	5	5	
		Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales	4	5	5	
		Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad	5	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	5	5	5	
Adaptación al cambio						

		Responde al cambio con flexibilidad	5	5	5		
		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			4,9	5,0	5,0		
5	Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.	4	5	5	4,3	
		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.	4	5	5		
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.	4	5	5		
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.	4	5	5		
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.	4	5	5		
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo.	3	5	4		
		Total Puntaje Evaluador			3,8		
		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.	4	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.	5	5	5		
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	5	5	5		
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto	5	5	5		
		Prevé situaciones y escenarios futuros	4	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.	4	5	5	4,7
		Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso	4	5	5	
	Planeación	Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.	4	5	5	
		Optimiza el uso de los recursos	5	5	5	
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo	4	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.	5	5	5	
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	4	5	5	
Asume los riesgos de las decisiones tomadas.	4	5	5			
Total Puntaje Evaluador			4,4	5,0	5,0	
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	4	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	4,7
		Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno	4	5	5	
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa	4	5	5	
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	4	5	5	
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados.	4	5	5	
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno	4	5	5	
	Total Puntaje Evaluador		4,5	5,0	5,0	
8	Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo	4	5	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	5,0	5,0		
Valoración final					4,7	94%

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: Mary Montoya

Área en la que se desempeña: Subdirección de Administración y Seguimiento

Fecha: 15 de febrero de 2024

Concertación, Seguimiento, Retroalimentación y Evaluación de Compromisos gerenciales	100%	80%
Ponderado	80%	
Concertación	5%	19%
Valoración de Competencias	4,7	
Ponderado	20%	
Nota Final		99%
Cumplimiento Final		99%

Paula Herrera I

Firma del Supervisor Jerárquico

Mary Montoya

Firma del Gerente Publico.

FECHA: 15 de febrero 2024
VIGENCIA: 2023