

### Formato 3. Evaluación de Compromisos Gerenciales



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	% cumplimiento programado a 2do semestre	% Cumplimiento de Indicador 2do Semestre			Descripción	Ubicación
<b>Pilar 1. Productividad Social</b>														
1	Promover la efectividad de los servicios de gestión y colocación de empleo, con una orientación hacia los resultados	Cumplimiento 100% del Plan de Acción de la Subdirección de Promoción	1	15/08/2024 31/12/2024	Reportes de cumplimiento de implementación de las actividades definidas en el Plan de Acción de la Subdirección de Promoción  Hacer seguimiento a los planes de gestión técnica para dar retroalimentación a la red de prestadores  Promover el fortalecimiento del ecosistema de empleo en 5 departamentos a través de aumentar la información disponible para estos departamentos en el visor Ecosistema Laboral.	60%	0%		100%	100%	100%	60%	*. Se elaboraron y presentaron los reportes de cumplimiento correspondientes a la implementación de las actividades definidas en el Plan de Acción de la Subdirección de Promoción. Estos reportes incluyen un análisis detallado del avance de cada actividad, con el fin de evaluar su efectividad, identificar posibles áreas de mejora y garantizar que se cumplan los objetivos establecidos en los plazos previstos. Además, se realizaron recomendaciones para optimizar el proceso y asegurar la correcta ejecución de las acciones planificadas.  *. Se llevaron a cabo las actividades propuestas en el Plan de Trabajo, tales como: Capacitación a Prestadores, Asistencias Técnicas, articulaciones institucionales, conversatorios laborales con participación ciudadana, atención a alertas tempranas, eventos relacionados con la empleabilidad y acciones encaminadas a la promoción de empleos verdes.  *. El Visor Ecosistema Laboral fue concebido para facilitar la comunicación y cooperación entre los actores del ecosistema de empleo y empleabilidad. Se alimenta a partir de una metodología muy robusta que nos ayudó a construir OIT para obtener información sobre los	<a href="https://drive.google.com/drive/folders/1M99982wV2Vw-1gmyd8gvcw27v">https://drive.google.com/drive/folders/1M99982wV2Vw-1gmyd8gvcw27v</a> <a href="https://drive.google.com/drive/folders/132V5-FmDMyKt-8kVY3u3Cp3YKAL17upg-dmva-link">https://drive.google.com/drive/folders/132V5-FmDMyKt-8kVY3u3Cp3YKAL17upg-dmva-link</a> <a href="https://www.serviciodeempleo.gov.co/en/studios-e-investigacion/ oferta-y-demanda-laboral/visor">https://www.serviciodeempleo.gov.co/en/studios-e-investigacion/ oferta-y-demanda-laboral/visor</a> <a href="https://drive.google.com/drive/folders/1r1PnBNP0C0kqAKU8G3v9vPrgm5W7">https://drive.google.com/drive/folders/1r1PnBNP0C0kqAKU8G3v9vPrgm5W7</a>
2	0	0	0	0/01/1900	Implementar ajustes en el Modelo de Inclusión Laboral que permita armonizar las herramientas que facilitan la inclusión laboral para los prestadores del SPE.  Líder en el marco de las acciones de la Subdirección la creación y/o rediseño de herramientas y/o instrumentos que promuevan y mejoren la gestión empresarial, la orientación ocupacional teniendo en cuenta el enfoque poblacional y los sectores de la economía priorizados por el Plan Nacional de Desarrollo. Realizar la transferencia de herramientas diseñadas a la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo.	10%	0%	0%	100%	100%	10%	* Se logró la consolidación de un documento que actualizó el Modelo de Inclusión laboral, bajo la teoría de cambio, que busca contribuir a la transformación del mercado laboral en Colombia para que el acceso al empleo sea inclusivo y equitativo, garantizando que todas las personas en edad de trabajar, especialmente aquellas que enfrentan mayores desafíos, puedan participar plenamente en el acceso, la permanencia y el avance en empleos formales, dinamizando y estructurando un ciclo de aplicación de este. El documento final está proceso de envío a diagramación.  * Se lideró, la revisión y clasificación de 127 herramientas e instrumentos orientados a promover y mejorar la gestión empresarial y la orientación ocupacional. Este proceso se desarrolló teniendo en cuenta el enfoque poblacional y los sectores de la economía, con el fin de fortalecer las capacidades institucionales y asegurar una respuesta más efectiva a las necesidades del mercado laboral. Además, se consideraron criterios de accesibilidad y pertinencia para garantizar que las herramientas fueran apropiadas para los distintos grupos poblacionales y sectores productivos identificados, optimizando así su impacto y alcance. Como resultado de este ejercicio, se depuraron 42 herramientas, y se clasificaron las 85 restantes de la siguiente manera: 25 para Chat Bot, 36 para Plan de Capacitación, 16	<a href="https://drive.google.com/drive/folders/1JbCvCk_C0dL-4tWw8VY8k6m5wv7u5e5d6e-link">https://drive.google.com/drive/folders/1JbCvCk_C0dL-4tWw8VY8k6m5wv7u5e5d6e-link</a> <a href="https://drive.google.com/drive/folders/1M99982wV2Vw-1gmyd8gvcw27v-link">https://drive.google.com/drive/folders/1M99982wV2Vw-1gmyd8gvcw27v-link</a> <a href="https://drive.google.com/drive/folders/132V5-FmDMyKt-8kVY3u3Cp3YKAL17upg-dmva-link">https://drive.google.com/drive/folders/132V5-FmDMyKt-8kVY3u3Cp3YKAL17upg-dmva-link</a>	
<b>Pilar 2. Construcción de integridad</b>														
3	Impulsar una gestión y cultura organizacional innovadora para robustecer el desempeño institucional de la Unidad del SPE a través de herramientas efectivas	Velar por el cumplimiento de las leyes, de las reglas de la Unidad, así como, los valores del Código de Integridad del servicio público del Departamento Administrativo de la Función (DAFP), los cuales son: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia.	1	15/08/2024 31/12/2024	Fomentar en el equipo comunicaciones verbales y escritas con un lenguaje apropiado, enmarcado en los valores de Código de integridad, así mismo promover el uso de la normatividad, en los documentos de respuesta tanto internos como externos.	10%	0%	0%	100%	100%	100%	10%	*Se promovió activamente en el equipo el uso de comunicaciones verbales y escritas con un lenguaje adecuado, alineado con los valores establecidos en el Código de Integridad, asegurando que se mantuviera un tono profesional y respetuoso en todas las interacciones. Además, se incentivó de manera constante el cumplimiento de la normatividad aplicable en la redacción de documentos de respuesta, tanto internos como externos, con el fin de garantizar la coherencia, precisión y claridad en los mensajes. Esta práctica no solo contribuyó al fortalecimiento de la comunicación institucional, sino que también reforzó la cultura de transparencia y responsabilidad en todas las gestiones realizadas.	<a href="https://drive.google.com/drive/folders/1r1PnBNP0C0kqAKU8G3v9vPrgm5W7-link">https://drive.google.com/drive/folders/1r1PnBNP0C0kqAKU8G3v9vPrgm5W7-link</a>
<b>Pilar 3. Gestión Cultural</b>														
4	Impulsar una gestión y cultura organizacional innovadora para robustecer el desempeño institucional de la Unidad del SPE a través de herramientas efectivas	Determinar las brechas entre la cultura organizacional actual de la Subdirección de Promoción y el direccionamiento estratégico institucional	1	15/08/2024 31/12/2024	Analizar los resultados de la encuesta de cultura organizacional de la Subdirección de Promoción, aplicada en el primer semestre y establecer las acciones necesarias para lograr la apropiación satisfactoria de la cultura organizacional.	10%	0%	0%	100%	100%	100%	10%	*A partir del análisis que se realizó, se identificaron las áreas de oportunidad y se establecieron las acciones necesarias para fomentar la apropiación satisfactoria de la cultura organizacional. Este proceso incluyó la revisión de los puntos críticos señalados por los colaboradores, así como la definición de estrategias específicas para fortalecer los valores, principios y comportamientos deseados dentro de la organización.  El 26 de noviembre de 2024, se organizó un encuentro presencial con el objetivo de fortalecer la cohesión del equipo, generar un espacio de interacción y comunicación abierta, y socializar las diversas actividades que se realizan en el marco de nuestra misión. Durante esta actividad, se compartieron los proyectos en curso, se discutieron los logros alcanzados y se identificaron áreas de mejora para seguir avanzando. Además, se promovió un ambiente propicio para la reflexión sobre cómo contribuir a la construcción de una cultura organizacional más colaborativa, inclusiva y alineada con los valores institucionales.	<a href="https://drive.google.com/drive/folders/1r1PnBNP0C0kqAKU8G3v9vPrgm5W7-link">https://drive.google.com/drive/folders/1r1PnBNP0C0kqAKU8G3v9vPrgm5W7-link</a>
<b>Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos</b>														

5	Promover la efectividad de los servicios de gestión y colocación de empleo, con una orientación hacia los resultados	Gestionar espacios de capacitación que permitan potencializar y fortalecer las habilidades, competencias y destrezas del equipo de trabajo	1	15/08/2024 31/12/2024	Facilitar espacios de intercambio del equipo de trabajo con expertos en temáticas relevantes para los servicios de gestión y colocación de empleo.	10%	0%	0%	100%	100%	100%	10%	<p>El encuentro nacional de prestadores, denominado: "Tejiendo redes por una Colombia inclusiva y productiva", tuvo lugar en Santa Marta del 18 al 20 de noviembre y contó con la participación de destacados aliados como Cajamag, el Ministerio del Trabajo, USAID, Comfenalco Antioquia y diversas fundaciones. Este encuentro se destacó como un espacio de colaboración y cocreación, donde expertos tanto nacionales como internacionales compartieron sus conocimientos sobre temas cruciales para el futuro del mercado laboral, tales como empleos verdes, tendencias en el empleo e inteligencia artificial, además de las conferencias, se llevaron a cabo laboratorios de cocreación centrados en la resolución de retos, y se ofrecieron exposiciones interactivas continuas, como el Laboratorio de Empleo de Comfenalco Antioquia y herramientas de inteligencia artificial para la gestión de talento humano por parte de MetaTalentum. Estas actividades brindaron a los asistentes una experiencia envolvente sobre la gestión y colocación de empleo, resaltando ejemplos exitosos del sector.</p> <p><a href="http://drive.google.com/drive/folders/1U8t_F-7a26smj0MFWWkxMjv8lCMUdscdwa_3k">http://drive.google.com/drive/folders/1U8t_F-7a26smj0MFWWkxMjv8lCMUdscdwa_3k</a></p>
<b>Total</b>						<b>100%</b>						<b>100%</b>	

FECHA

14 de febrero de 2025

VIGENCIA

15/08/2024 - 31/12/2024

*Paula Heron I*  
Firma del Superior Jerárquico

*Dauyo*  
Firma del Gerente Público

# Formato 4. Valoración de Competencias



## Crterios de valoracion

Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organizacin y trasciende su entorno de gestin.	5
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede avanzar.	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 acompaamiento. Puede mejorar.	2
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentacin directa y acompaamiento. Puede mejorar.	1

Nota: El nmero de pares y colaboradores, ser potestativo de la entidad, se recomienda como mnimo dos de cada uno.

Competencias comunes / directivas	Definicin de la competencia	Conductas asociadas	Valoracion de los servidores publicos [1-5]			Autovaloracin	Valoracion actual	Comentarios para la retroalimentacin
			Superior	Pares	Colaboradores			
			60%	20%	20%			
<b>Aprendizaje continuo</b>	Identificar, incorporar y aplicar nuevos conocimientos sobre regulaciones vigentes, tecnologas disponibles, mtodos y programas de trabajo, para mantener actualizada la efectividad de sus prcticas laborales y su visin del contexto.	Mantiene sus competencias actualizadas en funcin de los cambios que exige la administracin pblica en la prestacin de un ptimo servicio. Gestiona sus propias fuentes de informacin confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitacin. Comparte sus saberes y habilidades con sus compaeros de trabajo, y aprende de sus colegas habilidades diferenciales, que le permiten nivelar sus conocimientos en flujos informales de inter-aprendizaje.	5	5	5			
<b>Orientacin a resultados</b>	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.	Asume la responsabilidad por sus resultados. Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas. Disea y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos. Adopta medidas para minimizar riesgos. Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados. Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados. Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estndares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad. Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos. Aporta elementos para la consecucin de resultados enmarcando sus productos y / o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad. Evala de forma regular el grado de consecucin de los objetivos.	3,0	0,9	1,0			
<b>Orientacin al usuario y al ciudadano</b>	Dirigir las decisiones y acciones a la satisfaccin de las necesidades e intereses de los usuarios (internos y externos) y de los ciudadanos, de conformidad con las responsabilidades pblicas asignadas a la entidad.	Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna. Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros. Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos. Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visin de servicio a corto, mediano y largo plazo. Aplica los conceptos de no estigmatizacin y no discriminacin y genera espacios y lenguaje incluyente. Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano.	5	5	5			
<b>Compromiso con la organizacin</b>	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.	Promueve el cumplimiento de las metas de la organizacin y respeta sus normas. Antepone las necesidades de la organizacin a sus propias necesidades. Apoya a la organizacin en situaciones difciles. Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones. Toma la iniciativa de colaborar con sus compaeros y con otras reas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas.	3,0	1,0	1,0			
<b>Trabajo en equipo</b>	Trabajar con otros de forma integrada y armnica para la consecucin de metas institucionales comunes.	Cumple los compromisos que adquiere con el equipo. Respeto la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo. Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivacin de sus miembros. Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusin en la consecucin de los objetivos grupales. Establece una comunicacin directa con los miembros del equipo que permite compartir informacin e ideas en condiciones de respeto y cordialidad. Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiacin de las actividades a cargo del equipo.	5	5	5			
<b>Adaptacin al cambio</b>	Enfrentar con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios.	Acepta y se adapta fcilmente a las nuevas situaciones. Responde al cambio con flexibilidad. Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementacin de nuevos objetivos, formas de trabajo y procedimientos. Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones.	3,0	1,0	1,0			
<b>Resolucin de conflictos</b>	Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, preventivas o afrontadas ofreciendo alternativas de solucin y evitando las consecuencias negativas.	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo. Evala las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones. Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo. Asume como propia la solucin acordada por el equipo. Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares.	3,0	1,0	1,0			
<b>Visin estratgica</b>	Anticipar oportunidades y riesgos en el mediano y largo plazo para el rea a cargo, la organizacin y su entorno, de modo tal que la estrategia directiva identifique la alternativa ms adecuada frente a cada situacin presente o eventual, comunicando al equipo la lgica de las decisiones directivas que contribuyan al beneficio de la entidad y del pas.	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor. Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecucin de la planeacin anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos. Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del rea a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias. Monitorea peridicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeacin 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 motivacin y compromiso de los equipos de trabajo.	3,0	1,0	1,0			
<b>Planeacin</b>	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.	Preve situaciones y escenarios futuros. Establece los planes de accin necesarios para el desarrollo de los objetivos estratgicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recursos requeridos; promoviendo altos estndares de desempeo. Hace seguimiento a la planeacin institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso. Orienta la planeacin institucional con una visin estratgica, 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.	3,0	1,0	1,0			
<b>Toma de decisiones</b>	Elegir entre dos o ms alternativas para solucionar un problema o atender una situacin, comprometiendose con acciones concretas y consecuentes con la decisin.	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad. Toma en cuenta la opinin tcnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisin y desarrollarla. Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideracin la consecucin de logros y objetivos de la entidad. Efecta los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisin tomada. Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente. Asume los riesgos de las decisiones tomadas.	3,0	1,0	1,0			
		Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evala y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicacin a las tareas asignadas. Promueve la formacin de equipos con interreas positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en comn experiencias, hallazgos y problemas.	5	5	5			

<b>Gestión del desarrollo de las personas</b>	El jefe del Gerente evaluará en el grado los miembros de los equipos y de las personas se armonizan con los objetivos y resultados de la organización, generando oportunidades de aprendizaje y desarrollo, además de incentivos para reforzar el alto rendimiento.	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	<b>4,9</b>
		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	4	5	
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.	5	5	5	
		<b>Total Puntaje Evaluador</b>	<b>3,0</b>	<b>0,9</b>	<b>1,0</b>	
<b>Pensamiento sistémico</b>	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.	5	5	5	<b>4,8</b>
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.	5	5	5	
		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 interárea 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.	4	4	5	
<b>Total Puntaje Evaluador</b>	<b>2,9</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>			
<b>Liderazgo efectivo</b>	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.	5	4	5	<b>4,9</b>
		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	
		Creo 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, incidiendo 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	4	5	
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto.	5	5	5	
<b>Total Puntaje Evaluador</b>	<b>3,0</b>	<b>0,9</b>	<b>1,0</b>			

Valoración final 5 99%

FECHA

14 de febrero de 2025

VIGENCIA

2024

*Paula Herrera I*

Firma del Superior Jerárquico

*Dauwpo3*

Firma del Gerente Público

Formato 5. Consolidado de Evaluación del Acuerdo de Gestión y Retroalimentación



Evaluación Final

Nombre del Gerente Público: Diana Hernández Hernández  
Área en la que se desempeña: Subdirección de Promoción  
Fecha:

Evaluación compromisos gerenciales - Pilares (Formato 3)	100%	80%
PONDERADO	80%	
Valoración de competencias - Ejes (Formato 4)	99%	20%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		100%

CUMPLIMIENTO FINAL	100%
--------------------	------

Comentarios de retroalimentación

Compromisos Gerenciales - Pilares

Competencias - Ejes

Paula Herrera I

Firma del Superior Jerárquico

Diana Hernández

Firma del Gerente Público

VIGENCIA: \_\_\_\_\_ 2024