

ANEXO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES

N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin d/dm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance			% cumplimiento programado a 2° semestre	% Cumplimiento de Indicador 2° Semestre	% Cumplimiento año	Resultado	Evaluación	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de Indicador 1er Semestre	Observaciones del avance y oportunidad de mejora					Descripción	Ubicación
1	Realizar la asistencia técnica integral y diferenciada a la red de prestadores del SPE, promoviendo su articulación y cooperación	Líder estratégicamente el diseño y la implementación de los instrumentos y las hojas de ruta nacional y territorial de la Asistencia Técnica que se brinda a la red de prestadores del Servicio Público de Empleo	Asistencia técnica integral y diferenciada a la red de prestadores del SPE: (Número de Prestadores que reciben Asistencia Técnica (Número de Prestadores programados para el año 2020)*100	27/04/2021 - 31/12/2021	<p>Validar y ajustar técnicamente la hoja de ruta nacional al interior de la Subdirección y el GIAT-AT</p> <p>Líderar técnicamente la validación de los instrumentos y herramientas implementados en la asistencia técnica.</p> <p>Validar la metodología de socialización a los prestadores y aliados hoja de ruta nacional y territorial de la asistencia técnica.</p> <p>Líderar estratégicamente la socialización de un modelo de funcionamiento y de asistencia técnica diferencial a las Bolsas de Empleo de las IES, en encuentros con este tipo de prestadores del SPE.</p>	20%	35%	35%	<p>PRIMER SEMESTRE:</p> <p>Se dio asistencia técnica a 85 prestadores a través de revisión de Proyectos de Viabilidad, asesoría a diferentes inquietudes por diferentes medios presenciales o virtuales. De estos, 44 fueron prestadores públicos.</p> <p>Justificación de avance: A través de la gestión realizada por los profesionales del Grupo de Transferencia de Conocimiento, el Prestador COMAFAR ha facilitado y continuará durante el año permitiendo a la Unidad el uso de su plataforma ZOOM. En razón a lo anterior, ha sido posible dar cobertura a todos los territorios posibles simultáneamente.</p> <p>En el Documento "Socialización Esquema de Funcionamiento Bolsas de Empleo de las IES" se pueden evidenciar los siguientes avances del segundo trimestre:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Se actualizaron los lineamientos de trabajo para la vigencia y se proyectó la realización de Evento Nacional según lo acordado con la nueva Subdirección de Promoción queda proyectado para realizar en el IV trimestre. 2) Diseño final de piezas comunicativas para socializar los ajustes normativos del Decreto 1823 de 2020 que tienen por objetivo socializar los cambios en el funcionamiento para la prestación de los servicios de gestión y colocación por parte de las Bolsas de IES. Contenido normativo ajustado con los aportes de la Subdirección de Administración y Seguimiento y Diseño gráfico realizado por la Oficina de Comunicaciones de la Unidad del SPE. Se socializaron a la Subdirección de Promoción y al GTC para divulgación en cada uno de los territorios asignados. 3) Jornada de Socialización de las Generalidades del Servicio Público de Empleo - Rol de las IES en el SPE - Competencias más demandadas e indicadores de ofertas laborales a jóvenes. a) En la Universidad Autónoma de Bucaramanga (28/04/2021) b) En la Universidad Autónoma de Colombia (06/05/2021) c) En la Universidad Antonio Nariño (06/05/2021) 4) Abril 16 - IES Nodo Central - Bogotá y Cundinamarca 5) Abril 23 - IES Nodo Central - Bogotá y Cundinamarca 6) Abril 30 - IES Nodo Centro - Atlántico, Magdalena, Cesar, Sucre, Bolívar, Guajira, San Andrés 7) Mayo 14 - IES Nodo Santander y Norte de Santander 8) Mayo 21 - IES Nodo Sur Occidente - Valle, Chocó, Cauca, Nariño. 9) Mayo 28 - IES El Cafetero - Caldas, Quindío, Risaralda y Antioquia. <p>Se realizó el trámite de aprobación por parte del área de Planeación y la socialización de los siguientes documentos en el marco del Procedimiento de Asistencia Técnica y se ha realizado la implementación de las transferencias realizadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Procedimiento - Formato Directorio Institucional - Formato Ficha Territorial - Formato matriz de identificación - Instruccion Hoja de Ruta <p>En el Documento "Socialización Esquema de Funcionamiento Bolsas de Empleo de las IES" se pueden evidenciar los siguientes avances del segundo semestre:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Cronograma de Mesas de trabajo regionales proyectado para octubre y noviembre que responde al compromiso de la Subdirección de Promoción para realizar en el IV trimestre y que evidencia las acciones definidas por la Unidad del SPE para socializar los lineamientos y estrategias que permiten fortalecer de manera diferencial la gestión de las Bolsas de Empleo de las IES. 2) Articulación con las Subdirecciones de ASES y de Tecnología para participación de agenda de las mesas de trabajo regionales para socializar los lineamientos de la Unidad del SPE y la implementación de la estrategia de inclusión laboral para víctimas del conflicto armado a la gestión de las Bolsas de Empleo de las IES. 3) Jornada de Socialización de las Generalidades del Servicio Público de Empleo - Rol de las IES en el SPE - Competencias más demandadas e indicadores de ofertas laborales a jóvenes. a) En la Fundación Universitaria Sanitas (09/09/2021) b) En la Pontificia Universidad Javeriana de Colombia (31/09/2021) c) En la Universidad Distrital Francisco José de Caldas (03/10/2021) d) En la Universidad del Área Andina (17/10/2021). 4) Respuesta a comunicado de RENACE para socializar cronograma de trabajo de las mesas regionales de octubre y noviembre. Definición de Agenda para socialización de lineamientos del Servicio Público de Empleo a las Bolsas de IES. <p>El equipo de Bolsas IES de la Subdirección de Promoción, el Coordinador de Transferencia y los líderes territoriales de AT correspondientes, estuvieron brindando las capacitaciones sobre el Servicio Público de Empleo, según lo programado, a las Bolsas de Empleo de IES de las regiones Bogotá (20 de octubre 9:00am a 11:30am), Central y Bogotá 2 (21 de octubre 9:00am a 11:30am) y Suroccidente (22 octubre 9:00am a 11:30am), logrando una asistencia de 113 funcionarios de Bolsas de empleo y oficinas de</p>	65%	65%	100%	20%	<p>PRIMER SEMESTRE:</p> <p>Para atender los requerimientos de la tarea fue conformado un equipo de trabajo con integrantes del Grupo de transferencia de conocimiento que continuaron en este trimestre en el diseño de las herramientas priorizadas así:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Directorio Institucional (Soporte 1) 2. Instruccion Hoja de Ruta (Soporte 2) 3. Ficha territorial (Soporte 3) 4. Matriz de identificación y análisis de sectores (Soporte 4) <p>Estas herramientas fueron remitidas al área de Planeación para su formalización en el Procedimiento de Asistencia Técnica (Soporte 0)</p> <p>En el desarrollo del Procedimiento de Asistencia Técnica, que se formalizó en el primer trimestre y articulados con las demás subdirecciones el Plan de Acción se ha hecho implementación de la Hoja de Ruta nacional y territorial (Soporte 1), además de la ficha territorial, plasmado en los informes departamentales (Soporte 2)</p> <p>Asistencia técnica a Bolsas IES:</p> <p>Enlace Evidencias: https://drive.google.com/file/d/1xylw51WRUQW92on204F1pISgaxZvD7m/view?usp=sharing</p> <p>Documento "Socialización Esquema de Funcionamiento Bolsas de Empleo de las IES" incorporando Acciones II Trimestre 2021.</p> <p>2. Se crea carpeta de Avance. Que contiene las evidencias de las acciones relacionadas en el documento "Socialización Esquema de Funcionamiento Bolsas de Empleo de las IES"</p> <p>SEGUNDO SEMESTRE:</p> <p>Documentos y formatos presentados (procedimiento, ficha territorial, formato directorio institucional, hoja de ruta, matriz de implementación) Capacitaciones y Asistencia técnica (presentaciones, soporte)</p> <p>SEGUNDO SEMESTRE: - Procedimiento: https://drive.google.com/file/d/1e-0185PAU4Nu4yQhWd4WBGStEPEM/view</p> <p>- Formato Directorio Institucional: https://drive.google.com/file/d/1zWISQ0DuG-Mc3pKv4V4V5DvdHKG0/view</p> <p>- Formato Ficha Territorial: https://drive.google.com/file/d/1t8k8t9nAqj6t3u62z3r1R7819V5/view?usp=sharing</p>	
2	Generar articulación con diferentes actores que puedan contribuir al mejoramiento del Servicio Público de Empleo	Líderar técnicamente la consolidación de la gestión y los resultados del desarrollo del proyecto de integración regional de los servicios públicos de empleo.	Integración regional de los servicios públicos de empleo de los países del Acuerdo de Quito: (Número de Actividades Ejecutadas/Número de Actividades Programadas)*100	27/04/2021 - 31/12/2021	<p>Brindar lineamientos para la elaboración de un documento con el balance y los resultados de las actividades realizadas para promover la integración regional de los servicios públicos de empleo</p> <p>Validación técnica de un documento con el balance y los resultados de las actividades realizadas para promover la integración regional de los servicios públicos de empleo</p> <p>Líderar estratégicamente las mesas de carácter estratégico y técnico entre la Unidad del SPE, el Ministerio de Trabajo de Ecuador y otros actores involucrados</p> <p>Hacer seguimiento y retroalimentación estratégica a la ejecución de las fases de planeación y ejecución de la bolsa de vacantes con el Ministerio del Trabajo del Ecuador</p>	20%	30%	30%	<p>PRIMER SEMESTRE:</p> <p>Se ha avanzado en la elaboración mensual del informe de seguimiento de las acciones realizadas en el marco del proyecto adelantado con el Ministerio de Trabajo de Ecuador. En el mismo, se pueden encontrar los avances mes por mes, el desarrollo de cada una de las reuniones (0 reuniones internas entre los servidores de la Unidad del SPE y 8 interinstitucionales con el Ministerio de Trabajo de Ecuador), los resultados esperados y las recomendaciones a aplicar.</p> <p>SEGUNDO SEMESTRE:</p> <p>Se realizaron dos informes de las acciones realizadas en el marco del proyecto de integración regional de los servicios públicos de empleo, donde se incluyen los resultados con corte al fin de septiembre y otro con corte al mes de Diciembre, la gestión y reuniones realizadas, así como las recomendaciones al mismo.</p>	70%	70%	100%	20%	<p>PRIMER SEMESTRE:</p> <p>Informe Seguimiento/Contribución 1.pdf</p> <p>SEGUNDO SEMESTRE:</p> <p>Informe a Septiembre</p> <p>Informe a Diciembre</p> <p>Consolidación del seguimiento de las reuniones efectuadas mediante agendas de memoria de las actividades, acuerdos y compromisos establecidos por los participantes de la Unidad del SPE</p> <p>SEGUNDO SEMESTRE: - Informe Trimestral: https://drive.google.com/file/d/1618nAMj6t3u62z3r1R7819V5/view?usp=sharing</p> <p>- Documento de justificación vigencia futura 2022: https://drive.google.com/file/d/1u6t9wKvQ1Pw1CbqTGV_484hucVqVq14K17u5s-sharing/view?usp=sharing</p> <p>- Actas de las propuestas recibidas por los aliados: https://drive.google.com/file/d/1Wc2vQv7k5G3H1g1p1pE11wB1la7u5s-sharing/view?usp=sharing</p> <p>- Actas de los comités de contratación. - Correo electrónico. - Correo análisis propuesta de Bolsa.</p> <p>documentos con la estrategia de atención a la población joven y soporte de reuniones mencionadas</p> <p>documentos de la caracterización de las FFAA: Documento de la caracterización de la población (Punto 4 del documento GUIA DE ALISTES Y LA RUTA DE EMPLEABILIDAD PARA LA ATENCIÓN A VETERANOS DE LA FUERZA PÚBLICA). Adicional se carga el correo de respuesta del Ministerio de Defensa frente al documento de intercambio de información, y el otro remitido a la misma entidad.</p> <p>Personas en pobreza y pobreza extrema: propuesta preliminar de la guía de inclusión laboral para personas en pobreza y pobreza extrema</p> <p>SEGUNDO SEMESTRE: - Encuentro de indicadores de gestión, - - Correo electrónico. - Correo análisis propuesta de Bolsa.</p> <p>documentos con la estrategia de atención a la población joven y soporte de reuniones mencionadas</p> <p>documentos de la caracterización de las FFAA: Documento de la caracterización de la población (Punto 4 del documento GUIA DE ALISTES Y LA RUTA DE EMPLEABILIDAD PARA LA ATENCIÓN A VETERANOS DE LA FUERZA PÚBLICA). Adicional se carga el correo de respuesta del Ministerio de Defensa frente al documento de intercambio de información, y el otro remitido a la misma entidad.</p> <p>Personas en pobreza y pobreza extrema: propuesta preliminar de la guía de inclusión laboral para personas en pobreza y pobreza extrema</p> <p>SEGUNDO SEMESTRE: - Encuentro de indicadores de gestión, - - Correo electrónico. - Correo análisis propuesta de Bolsa.</p>	
3	Fortalecer la estrategia de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas en el marco del modelo de inclusión laboral que permita atender víctimas del conflicto armado y demás poblaciones de difícil inserción laboral	Promover estratégicamente entre los prestadores del SPE la implementación de las estrategias de inclusión laboral dirigidas a población víctima del conflicto armado, jóvenes y población en pobreza extrema	Estrategias de Inclusión Laboral: (Número de Actividades Ejecutadas/Número de Actividades Programadas)*100	27/04/2021 - 31/12/2021	<p>Promover y hacer seguimiento de las acciones pertinentes para la estrategia dirigida a población víctima del conflicto armado, en las líneas de fortalecimiento a la red de prestadores y mitigación de barreras por medio de servicios especializados.</p> <p>Promover y hacer seguimiento de las acciones pertinentes para la estrategia dirigida a empleabilidad juvenil</p> <p>Promover y hacer seguimiento de las acciones pertinentes para la estrategia dirigida a población en pobreza extrema</p> <p>Promover y hacer seguimiento de las acciones pertinentes para la estrategia dirigida a veteranos de las fuerzas armadas</p>	30%	50%	50%	<p>PRIMER SEMESTRE:</p> <p>En el marco de la estrategia de Inclusión Laboral para víctimas del conflicto armado, se desarrollaron las siguientes acciones, las cuales se encuentran incluidas en el informe de avance trimestral de la estrategia, a saber:</p> <ul style="list-style-type: none"> * En este periodo el equipo técnico continuó realizando los ajustes a las observaciones del documento de estudios previos solicitados por las diferentes áreas. * Se elaboró un documento técnico por medio del cual se solicitó ante el Ministerio de Trabajo realizar el proceso para aprobación de la vigencia futura 2022 del proyecto de intervención a población víctima. Así mismo, se presentó la estrategia integral de inclusión laboral para víctimas del conflicto armado al grupo directivo y el comité de contratación contractual, con el fin de contar con la aprobación, para la ejecución e implementación de la misma. * Se convocó y socializó los lineamientos técnicos, financieros y administrativos de la estrategia integral de inclusión laboral para víctimas del conflicto armado, con los aliados estratégicos: PNLD, GIT y la OIM. * Se avanzó en el diseño de un instrumento que permitirá medir los indicadores de gestión, una vez se suscriba el convenio con el Cooperante Seleccionado. <p>Como acción adicional, se participó en mesa de trabajo con funcionarios de la alcaldía de Bosca, con el fin de que le fuera socializado a la Unidad del SPE el proyecto denominado 1748 en Bosca PAZ, trae verdad y reconciliación. Lo anterior, para evaluar y presentar una respuesta con base a lo planteado para atender a población víctima en esa localidad.</p> <p>Desde la estrategia de atención a jóvenes se participó en los siguientes espacios de articulación socializando con la red de prestadores programas que buscan promover la empleabilidad juvenil:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Socialización del programa "Mujeres que construyen" con el fin de promover y facilitar la inclusión laboral de mujeres en el sector de la construcción. Iniciativa liderada por Camacó Bogotá, Cundinamarca, Global Opportunity Youth Network - Goy, Alcaldía de Bogotá y Fundación Corona. 2. Socialización con la red de prestadores de servicios de empleo de manera individual al fin de promover y facilitar la inclusión laboral de jóvenes y de esta manera logren tener mayores oportunidades para acceder a un empleo formal, por medio del Servicio Público de Empleo. Estrategia liderada por el SENA en alianza con el Servicio Público de Empleo. 3. Charla Informativa "La Policía Nacional también es un proyecto de vida", buscando que esta información sea replicada por la red de prestadores a los buscadores de empleo. 4. Se consolidó y culminó el documento con la estrategia de atención a la población joven, la tiene como objetivo fortalecer y visibilizar la ruta de empleabilidad del Servicio Público de Empleo, generando acciones que mejoren la inserción de los jóvenes en el mercado laboral. (Soporte 1) <p>Con el objetivo de realizar la caracterización de la población Veterana según lo establecido en la ley 1979 de 2016, el equipo realiza las siguientes acciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Reunión con el Ministerio de Defensa, con el fin de estudiar la posibilidad de firmar un documento de intercambio de información, que permita conocer los datos registrados en el Registro Único de Veteranos (RUV), y los cuales permitan la construcción de la caracterización de la población. <p>Esta solicitud se concreta por medio de correo electrónico, y se recibe como respuesta, que el medio para solicitar información será por medio de un oficio.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Oficio de solicitud de información del RUV, validado por jurídica de la Unidad del SPE. 3. Elaboración de la caracterización dentro del documento que se está elaborando de la estrategia de empleabilidad para población veterana de la Fuerza pública. <p>PRIMER SEMESTRE:</p> <p>En el segundo trimestre del año se realizaron las siguientes transferencias de conocimiento:</p> <ol style="list-style-type: none"> *1) Durante los meses de abril, mayo y junio se realizaron 10 sesiones de verificación de retención de conocimiento sobre el SISE y otros Sistemas de Información con todos los Prestadores que utilizan la plataforma *2) Durante los meses de abril, mayo y junio se realizaron transferencias de conocimiento sobre la Convocatoria Empleable del Departamento de Prosperidad Social a todos los Prestadores del país y de manera individual a los Prestadores que se mostraron interesados en participar de la Convocatoria *3) Transferencia de conocimiento de la Ruta de Empleabilidad y MI, a las Alcaldías de Medellín, Caldas y Barbosa en el mes de mayo. *4) Transferencia de conocimiento de Empleabilidad y MI, a la Universidad de Manizales en el mes de junio. *5) Transferencia de conocimiento de la Ruta de Empleabilidad y MI, a Comfenaco Quindío en el mes de abril. <p>Nueve transferencias realizadas de 15 programadas, 59% de avance.</p> <p>SEGUNDO SEMESTRE:</p> <p>se realizaron las siguientes actividades de Transferencia de Conocimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Se realizó capacitación a los prestadores de la SPE SENA del país los días 22, 23, 29 y 30 de julio * Fortalecimiento a los Prestadores de Sucre y Córdoba durante el trimestre * Se realizó Capacitación Básica SPE con los sedes nuevas del Prestador COMAFAR el 13-08-2021 * Se realizó capacitación integral al Prestador CAZAMAZ presencionalmente los días 1, 2 y 3 de septiembre. * Capacitación de Pruebas psicotónicas a 18 territorios con asistencia de 100 prestadores. <p>Se realizó transferencia a los Prestadores Combarantiquillo, Comconforte, Comconforte, Comconforte Quindío en el mes de agosto y septiembre</p> <p>En el mes de diciembre de 2021 la Unidad del SPE hizo un reconocimiento masivo a 14 agencias y 43 de sus centros de empleo por promover prácticas, a través de sus servicios de gestión y colocación, que tienen como objetivo favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad (PcD) en el país.</p> <p>Los prestadores destacados, que se postularon a este reconocimiento en la vigencia 2021, fueron distinguidos por tener equipos humanos calificados, instalaciones adecuadas, trabajadores que manejan Lengua de Señas Colombiana, unidades móviles con condiciones de accesibilidad, reporte importantes cifras de PcD que accedieron a un trabajo, entre otros.</p> <p>Fueron cuatro las regionales de la Agencia Pública de Empleo del Sena las que recibieron el reconocimiento especial: Bolívar, Norte de Santander, Bogotá y Huila. 12 citas de compensación familiar; Compensar y ocho centros de empleo con sedes en Bogotá y Cundinamarca; Comfenaco Antioquia y dos centros de empleo con sedes en Ronegro y Medellín.</p> <p>También, Comfenaco Santander y dos centros de empleo con sedes en Girón y Floridablanca; Comconforte, Comconforte, Comfenaco Quindío; Comfenaco Atlántico; Cafam</p>	50%	50%	100%	30%	<p>PRIMER SEMESTRE:</p> <p>Documentos de los ajustes realizados a los estudios previos.</p> <p>Documento de avance de los perfiles del equipo estratégico y territorial</p> <p>Documento de justificación vigencia futura 2022.</p> <p>Invitación a los aliados.</p> <p>Presentación a directivos y comité de Contratación contractual.</p> <p>Actas de los comités de contratación.</p> <p>Instrumento de indicadores de gestión, - - Correo electrónico.</p> <p>Correo análisis propuesta de Bolsa.</p> <p>documentos con la estrategia de atención a la población joven y soporte de reuniones mencionadas</p> <p>documentos de la caracterización de las FFAA: Documento de la caracterización de la población (Punto 4 del documento GUIA DE ALISTES Y LA RUTA DE EMPLEABILIDAD PARA LA ATENCIÓN A VETERANOS DE LA FUERZA PÚBLICA). Adicional se carga el correo de respuesta del Ministerio de Defensa frente al documento de intercambio de información, y el otro remitido a la misma entidad.</p> <p>Personas en pobreza y pobreza extrema: https://drive.google.com/file/d/14MT1TmG0E4Z8PC2LcUvMIU4d4GUG0M/view?usp=sharing</p> <p>SEGUNDO SEMESTRE: - Encuentro de indicadores de gestión, - - Correo electrónico. - Correo análisis propuesta de Bolsa.</p>	
4	Realizar la asistencia técnica integral y diferenciada a la red de prestadores del SPE, promoviendo su articulación y cooperación	Brindar lineamientos técnicos y estratégicos al equipo de la Subdirección de Promoción para la transferencia de programas, servicios y estrategias a los prestadores y demás actores del mercado laboral con el fin de promover el servicio público de empleo y la empleabilidad de poblaciones de difícil inclusión laboral.	Transferencias de Conocimiento a los Prestadores Públicos del SPE: (Transferencias de conocimientos realizadas/Transferencia mas programadas)*100	27/04/2021 - 31/12/2021	<p>Reconocer a Centros de empleo como inclusivos para la atención de personas con discapacidad</p> <p>Formular ajustes a la ruta de empleabilidad del SPE para atención a jóvenes, veteranos y población en pobreza extrema</p>	20%	20%	20%	<p>PRIMER SEMESTRE:</p> <p>En el mes de diciembre de 2021 la Unidad del SPE hizo un reconocimiento masivo a 14 agencias y 43 de sus centros de empleo por promover prácticas, a través de sus servicios de gestión y colocación, que tienen como objetivo favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad (PcD) en el país.</p> <p>Los prestadores destacados, que se postularon a este reconocimiento en la vigencia 2021, fueron distinguidos por tener equipos humanos calificados, instalaciones adecuadas, trabajadores que manejan Lengua de Señas Colombiana, unidades móviles con condiciones de accesibilidad, reporte importantes cifras de PcD que accedieron a un trabajo, entre otros.</p> <p>Fueron cuatro las regionales de la Agencia Pública de Empleo del Sena las que recibieron el reconocimiento especial: Bolívar, Norte de Santander, Bogotá y Huila. 12 citas de compensación familiar; Compensar y ocho centros de empleo con sedes en Bogotá y Cundinamarca; Comfenaco Antioquia y dos centros de empleo con sedes en Ronegro y Medellín.</p> <p>También, Comfenaco Santander y dos centros de empleo con sedes en Girón y Floridablanca; Comconforte, Comconforte, Comfenaco Quindío; Comfenaco Atlántico; Cafam</p>	80%	80%	100%	20%	<p>PRIMER SEMESTRE:</p> <p>Capacitación SISE y Otros Sistemas abril, mayo y junio 2021</p> <p>Soportes implementación HRT Santa cruz del Norte Santander</p> <p>Soportes implementación HRT Sucre y Córdoba</p> <p>Asistencia presentación Empleable 2021</p> <p>Asistencia SENA - TRANSFERENCIA COMUNICACIONES CONSOLIDADO EVALUACION TOLIMA, HUILA, CHOCO, NARIÑO</p> <p>Entrevista socialización Empleable 2021 docs</p> <p>PPT FINAL Capacitación Manajer Institucional Jun2021 APE-SEN</p> <p>SEGUNDO SEMESTRE:</p> <p>Transferencias a los Prestadores Ucinaregiana, Unimetropolitana, Combarantiquillo, Comconforte</p> <p>Fortalecimiento a los Prestadores de Sucre y Córdoba durante el trimestre</p> <p>Listado asignación capacitación pruebas Psicotónicas</p> <p>Capacitación Básica SPE con las sedes nuevas del Prestador COMAFAR</p> <p>Listado de Prestadores y centros de empleo reconocidos</p> <p>Ecard del evento de Reconocimiento</p> <p>Oficios de invitación</p> <p>PRIMER SEMESTRE:</p> <p>Capacitación SISE y Otros Sistemas abril, mayo y junio 2021</p> <p>Soportes implementación HRT Santa cruz del Norte Santander</p> <p>Soportes implementación HRT Sucre y Córdoba</p> <p>Asistencia presentación Empleable 2021</p> <p>Asistencia SENA - TRANSFERENCIA COMUNICACIONES CONSOLIDADO EVALUACION TOLIMA, HUILA, CHOCO, NARIÑO</p> <p>Entrevista socialización Empleable 2021 docs</p> <p>PPT FINAL Capacitación Manajer Institucional Jun2021 APE-SEN</p> <p>SEGUNDO SEMESTRE:</p> <p>Transferencias a los Prestadores Ucinaregiana, Unimetropolitana, Combarantiquillo, Comconforte</p> <p>Fortalecimiento a los Prestadores de Sucre y Córdoba durante el trimestre</p> <p>Listado asignación capacitación pruebas Psicotónicas</p> <p>Capacitación Básica SPE con las sedes nuevas del Prestador COMAFAR</p> <p>Listado de Prestadores y centros de empleo reconocidos</p> <p>Ecard del evento de Reconocimiento</p> <p>Oficios de invitación</p>	



ANEXO 2: VALORACION DE COMPETENCIAS

Criterios de valoración

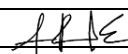

Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.	5
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.	4
Su comportamiento se evidencia de manera 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. Puede mejorar.	1

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	valoracion de los servidores publicos [1-5]			Valoracion anterior	Valoracion actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior 60%	Par 20%	Subalterno 20%			
1 Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor	5	5	5	8,8		
	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	5	5	5			
	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			
Total Puntaje del valorador		5,3	1,8	1,8			
2 Liderazgo efectivo	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	5,0		
	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, 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	5	5			
	Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
3 Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros	5	5	5	6,0		
	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	5	5	5			
	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			
	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			
Total Puntaje Evaluador		3,6	1,2	1,2			
4 Toma de decisiones	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.	5	5	5	7,5		
	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.	5	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.	5	5	5			
	Asume los riesgos de las decisiones tomadas	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		4,5	1,5	1,5			
5 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	6,0		
	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			

	Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		3,6	1,2	1,2		
6	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.	5	5	5	4,2	
	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 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		2,5	0,8	0,8		
7	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	5	5	5,0	
	Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	5	5	5		
	Decide bajo presión.	5	5	5		
	Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0		
TOTAL		3,6	1,2	1,2		

valoracion final		6,1	121%
------------------	--	-----	------

FECHA	febrero 28 de 2022
VIGENCIA	2021

	
Firma del Gerente Público	Firma Superior Jerárquico



Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: Claudia Marcela Rangel Esparza
 Área en la que se desempeña: Subdirección de Promoción
 Fecha: Febrero 28 de 2022

ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE	100%	80%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	5,1	20%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		100%

CONCERTACION	5%	
--------------	----	--

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

Firma del Superior Jerárquico

Firma del Gerente Publico.

FECHA: febrero 28 de 2022
 VIGENCIA: 2021