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

Concertación							Avance						Evaluación		Evidencias	
No.	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	Observaciones del avance y oportunidad de mejora	% Cumplimiento año	Resultado	Descripción	Ubicación
1	Fortalecer el MIPG para incrementar en 10 puntos la calificación del FURAG	Cumplimiento del porcentaje de ahorro establecido en la política de austeridad del Gobierno (Artículo 84, Decreto 2467 de 2018)	Porcentaje de ahorro respecto a el año 2018	05/06/2019 a 31/12/2019	Generar ahorros en capacitación en un 20% acumulado Generar ahorros en energía en un 15% acumulado Generar ahorros en telefonía móvil en un 15% acumulado	30%	0%	N/A	NA	100%	100%	Se llevo dentro de la entidad un plan de ahorro de servicios publicos y asi mismo que la capacitaciones fueran a costo 0. Por lo tanto comparando las vigencias 2018 y 2019 se llevo un ahorro del 18% dentro de los 3 conceptos	100%	30%	Reporte de listado de compromisos presupuestales 2018 y 2019 emitidos por el sistema de informacion SIIF NACION.	Archivo que reposa en el proceso de Gestion Administrativa y Financiera . En el siguiente Link: https://ccoficiente-my.sharepoint.com/:x:/g/personal/danny_rojas_colombiacompra_gov_co/EYJxnMH8XRVKht4BCnUYzBsBuplFxUMVySwRSzKOU0Dgjpw?e=cMhZM8&CT=1585327853973&OR=OWA-NT&CID=d32382e0-5d81-73d2-d3a2-26264a3a65a5
2	Fortalecer el MIPG para incrementar en 10 puntos la calificación del FURAG	Asegurar la comunicación al comité directivo de la ejecución y modificaciones al Plan Anual de Adquisiciones	Tres actas que evidencien el seguimiento Hoja de vida del indicador	05/06/2019 a 31/12/2019	Dos actas de comité directivo con la ejecución y modificaciones al Plan Anual de Adquisiciones. Generar un indicador que evidencie el cumplimiento en la ejecución del Plan Anual de Adquisiciones	15%	0% 0%	N/A	NA	100% 100%	100%	Para controlar la ejecucion del PAA y llevar un mejor control de los recursos del 2020 se establecieron dos formatos	100%	15%	La ejecucion del PAA se realizo de acuerdo con las lineas programadas. al final de la vigencia fiscal se obtuvo un 93,5% de ejecucion.	Archivo que reposa en el proceso de Gestion Administrativa y Financiera . En el siguiente Link: https://ccoficiente-my.sharepoint.com/:x:/g/personal/danny_rojas_colombiacompra_gov_co/EYJxnMH8XRVKht4BCnUYzBsBuplFxUMVySwRSzKOU0Dgjpw?e=cMhZM8&CT=1585327853973&OR=OWA-NT&CID=d32382e0-5d81-73d2-d3a2-26264a3a65a5
3	Promover iniciativas para optimizar los recursos públicos en términos de tiempo, dinero y capacidad del talento humano y de la eficiencia en los procesos para satisfacer las necesidades de las Entidades Estatales y cumplir su misión.	Promover buenas prácticas en los procesos sancionatorios	Documentos diagnóstico	05/06/2019 a 31/12/2019	Capacitar a funcionarios en los relacioando con el proceso sancionatorio interno (30 personas: Subdirección de Negocios y abogados de la Secretaria General) Promover con la Subdirección de Negocios un diagnóstico de los procesos sancionatorios que permita generar acciones preventivas	20%	0%	N/A	NA	100%	100%	N/A	100%	20%	Capacitación ejecutada el 28/03/2019. Diagnóstico de las actuaciones administrativas sancionatorias	La lista de asistencia reposan en la carpeta fisica "Listas asilencia PIC 2019"- informe pormenorizado de cada una de las actuaciones, su estado inicial y su avance a enero de 2020
4	Fortalecer el MIPG para incrementar en 10 puntos la calificación del FURAG	Asegurar la efectividad y oportunidad de las respuestas a PQRS de los actores del Sistema de Compra Pública a Colombia Compra Eficiente (No incluye requerimientos de soporte técnico de SECOP realizadas a la mesa del servicio. Incluye consultas).	(No. de PQRS atendidas oportunamente en el periodo / No. de PQRS vencidas en el periodo)	05/06/2019 a 31/12/2019	Realizar seguimiento al 100% de las PQRS asignadas al personal de la Secretaria General.	15%	0%	N/A	NA	100%	100%	las Pqrsd de la entidad se tramitaron dentro de los parametros establecidos por parte de la Secretaria General del ANCP-CCE	100%	15%	Durante el presente periodo se contestaron oportunamente un total de quinietas setenta y cuatro (574) PQRSD en la Secretaria General.	https://www.colombiacompra.gov.co/transparencia/informe-pqrsd
5	Fortalecer el MIPG para incrementar en 10 puntos la calificación del FURAG	Mejorar el clima organizacional y desarrollar a los colaboradores de Colombia Compra Eficiente	Porcentaje de cumplimiento del Programa Institucional de Capacitación (PIC). Porcentaje de cumplimiento al Programa de Bienestar Índice de seguimiento a la evaluación de desempeño laboral (EDL).	05/06/2019 a 31/12/2019	Realizar seguimiento al cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación de Colombia Compra Eficiente. ejecutado por Talento Humano. Realizar el seguimiento a la ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2019 de Colombia Compra Eficiente. Definir con el 100% de los colaboradores de su àrea las EDL alineados a los objetivos organizacionales y realizar seguimiento semestral.	20%	0%	N/A	NA	100%	100%	N/A	100%	20%	Se realizaron seguimientos mensuales al cumplimiento de los planes de capacitación y bienestar en la RAE, con sus respectivos indicadores. Adicionalmente se cuenta con listas de asistencia que resposan en fisico en el archivo de la entidad. Se definieron los objetivos de los funcionarios de la Secretaría General en la fechas estipulados, así como sus respectivos seguimientos.	"Reporte RAE a 31 de diciembre de 2019: https://ccoficiente.sharepoint.com/sites/RAESecretariaGeneral/_layouts/15/Doc.aspx?OR=teams&action=edit&sourcedoc={A9B43F8F-9E2A-4F4E-8394-[illegible] Indicadores de Talento Humano a 31 de diciembre de 2019: 1AC90FD89C3A(https://ccoficiente.sharepoint.com/sites/RAESecretariaGeneral/_layouts/15/Doc.aspx?OR=teams&action=edit&sourcedoc={4E7A0B3A-4C7A-459C-93C7-12BE8CE29989}[illegible] Listas de asistencia de capacitaciones 2019: reposan en la carpeta fisica "Listas asilencia PIC 2019" Evaluaciones de desempeño de la Secretaria General: https://ccoficiente.sharepoint.com/sites/EDLSecretariaGeneral2/Documents/a%20compartido/EDL El cierre de evaluación de desempeño laboral 2019 reposa en fisico en la hoja de vida de cada funcionario	
Total						100%								100%		

Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales) 0%

100%

FUNCIONARIO	Claudia Ximena López Pareja
FECHA	30/03/2020
VIGENCIA	05/06/2019 al 31/12/2019

Firma del Supervisor Jerárquico

Firma del Gerente Público

Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: Claudia Ximena López Pareja
Área en la que se desempeña: Secretaría General
Fecha: 30/03/2020

ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE	100%	80%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	4,8	19%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		99%

CONCERTACION	5%	0%

CUMPLIMIENTO FINAL	99%

Firma del Supervisor Jerárquico

Firma del Gerente Publico.

FECHA: 30/03/2020
VIGENCIA: 05/06/2019 al 31/12/2019

ANEXO 2: VALORACION DE COMPETENCIAS

Criterios de valoracion	
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.	5
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.	4
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.	3
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.	2
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.	1

	Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	valoracion de los servidores publicos [1-5]			Valoracion anterior	Valoracion actual	Comentarios para la retroalimentación
			Jefe	Par	Subalterno			
			60%	*20%*	*20%*			
1	**Visión estratégica:** Anticipar oportunidades y riesgos en el mediano y largo plazo para el área a cargo, la organización y su entorno, de modo tal que la estrategia directiva identifique la alternativa más adecuada frente a cada situación presente o eventual, comunicando al equipo la lógica de las decisiones directivas que contribuyan al beneficio de la entidad y del país	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor	5	5	5	N/A	4,7	
		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	4	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	4	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			
Total Puntaje del valorador			2,8	0,9	1,0			

2	**Liderazgo efectivo:** 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	5	5	**N/A**	**4,9**	
		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	4	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			
		Prevé situaciones y escenarios futuros	5	4	5			
		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			
Total Puntaje Evaluador			3,0	0,9	1,0			

3	**Planeación:** Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas	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	4	5	N/A	4,7	
		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	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	5	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	4	5			
Total Puntaje Evaluador			2,8	0,9	1,0			
4	**Toma de decisiones:** Elegir entre dos o más alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión	Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad	5	4	5	N/A	4,9	
		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	4	5			
		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			
		romueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas	5	4	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	0,9	1,0			

5	**Gestión del desarrollo de las personas:** Forjar un clima laboral en el que los intereses de los equipos y de las personas se armonicen 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	N/A	4,9	
		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	4	5			
		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	4	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	0,9	1,0			
6	**Pensamiento Sistémico:** Comprender y afrontar la realidad y sus conexiones para abordar el funcionamiento integral y articulado de la organización e incidir en los resultados esperados	Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno	4	4	5	N/A	4,8	
		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			
		Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo	5	4	5			
Total Puntaje Evaluador			2,9	0,9	1,0			

7	**Resolución de conflictos:** Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlas o afrontarlas ofreciendo alternativas de solución y evitando las consecuencias negativas	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo	5	4	5	**N/A**	**5,0**	
		Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo	5	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 Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0			
TOTAL			2,9	0,9	1,0			

valoracion final		**4,8**	**97%**

FECHA	**30/03/2020**
VIGENCIA	**05/06/2019 al 31/12/2019**

Firma del Gerente Público

Firma Superior Jerárquico