

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

Entidad:
Nombre del Gerente Público
Área en la que se desempeña


Superintendencia de Notariado y Registro
Beatriz Helena Galindo Lugo
Directora de Talento Humano

Fecha de evaluación
18/01/2021

Vigencia de la evaluación: 2020

| Concertación de compromisos | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|--|---------------|-------------|---|----------------|------------------------------|--------------------------------|--|------------------------------|--------------------------------|--|---------------------------|-----------|--|------------------|
| Objetivos Institucionales | Compromisos Gerenciales | Indicador | Fecha Inicial | Fecha Final | Actividades | Peso Ponderado | % de Cumplimiento programado | % de Cumplimiento de Indicador | Observaciones del avance y oportunidades de mejora | % de Cumplimiento programado | % de Cumplimiento de Indicador | Observaciones del avance y oportunidades de mejora | % de Cumplimiento del Año | Resultado | Evidencias | |
| | | | | | | | | | | | | | | | Descripción | Ubicación |
| Optimizar el desempeño institucional, el nivel de competencia de sus funcionarios y la adecuada gestión del conocimiento. | Fortalecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo | Número de funcionarios impactados con las actividades de SST | ene-20 | dic-20 | Actualizar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el marco del proyecto de Reingeniería de la Entidad. | 11% | 40% | 40% | | 60% | 60% | Se recomienda solicitar la inclusión de la documentación del SST al SIG y construir los documentos en los formatos establecidos por la SNR | 100% | 11,00% | Cinco (5) procedimientos una caracterización y un manual | Carpeta OneDrive |
| | | | | | Implementar los programas de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial y trastornos musculoesqueléticos. | 12% | 40% | 40% | | 60% | 60% | Ninguna | 100% | 12,00% | Cinco (5) listados de asistencia a capacitaciones Un (1) Manual | Carpeta OneDrive |
| | | | | | Ejecutar las actividades de prevención y promoción del SSGST de acuerdo con el cronograma planteado. | 11% | 40% | 40% | | 60% | 60% | Ninguna | 100% | 11,00% | Un (1) informe de cumplimiento Un (1) cronograma de trabajo | Carpeta OneDrive |
| Optimizar el desempeño institucional, el nivel de competencia de sus funcionarios y la adecuada gestión del conocimiento. | Fortalecer la ejecución del Programa de Bienestar de la Entidad. | Número de funcionarios impactados con las actividades de Bienestar | ene-20 | dic-20 | Elaborar un diagnóstico y caracterización de los funcionarios de la SNR para establecer sus necesidades y preferencias de Bienestar. | 11% | 40% | 40% | | 60% | 60% | Ninguna | 100% | 11,00% | Un (1) documento preliminar del diagnóstico para el primer semestre | Carpeta OneDrive |
| | | | | | Diseñar el Programa de Bienestar de la Entidad con base en el diagnóstico realizado. | 11% | 40% | 40% | | 60% | 60% | El documento cuenta con las temáticas a desarrollar pero no cuenta con la hoja de ruta. Se recomienda no usar los sellos del Icontec | 100% | 11,00% | Un (1) Plan de bienestar Un (1) Acta de reunión | Carpeta OneDrive |
| | | | | | Ejecutar las actividades asociadas al Programa de Bienestar. | 11% | 40% | 40% | | 60% | 60% | | 100% | 11,00% | Un (1) Informe que da cuenta del desarrollo de las actividades Un (1) Documento PDF que evidencia las actividades virtuales desarrolladas | Carpeta OneDrive |
| Optimizar el desempeño institucional, el nivel de competencia de sus funcionarios y la adecuada gestión del conocimiento. | Fortalecer el desarrollo de competencias y niveles de capacitación de los funcionarios de la SNR. | Número de funcionarios capacitados | ene-20 | dic-20 | Elaborar la matriz de necesidades de capacitación de los funcionarios. | 11% | 40% | 40% | | 60% | 60% | Actividad finalizada en el primer semestre | 100% | 11,00% | Un (1) documento donde encuentra la matriz de necesidades de capacitación para el primer semestre | Carpeta OneDrive |
| | | | | | Ejecutar capacitaciones en diferentes temas de interés de los funcionarios por medio de las tecnologías de la información y las comunicaciones. | 11% | 40% | 40% | | 60% | 60% | Ninguna | 100% | 11,00% | Un (1) Informe de actividades desarrolladas en la vigencia | Carpeta OneDrive |
| | | | | | Desarrollar los procesos de inducción y reintroducción a los funcionarios que la requieran. | 11% | 40% | 40% | | 60% | 60% | Ninguna | 100% | 11,00% | Un (1) Listado de asistencia a los procesos de inducción y reintroducción | Carpeta OneDrive |
| % Cumplimiento | | | | | | | | | | | | | 100,00% | | | |

William Antonio Burgos Durango
Superior Jerárquico


Firma del Superior Jerárquico:
Secretario General

Beatriz Helena Galindo Lugo
Gerente Público


Firma del Gerente Público:
Director de Talento Humano

ANEXO 2 – VALORACIÓN DE COMPETENCIAS (CRITERIOS)

Entidad: Superintendencia de Notariado y Registro
 Nombre: Beatriz Helena Galindo Lugo
 Área: Directora de Talento Humano

2020

| Criterio de Valoración | Puntaje establecido | Puntaje Obtenido por el Gerente Público |
|---|---------------------|---|
| 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 avanzar | 4 | 4,69 |
| 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 | |

| N° | Competencias Comunes y Directivas | Conductas asociadas | Valoración de los Servidores Públicos (1-5) | | | Valoración anterior (2019) | Valoración actual (2020) | Comentarios para la retroalimentación |
|------------------------------------|-----------------------------------|--|---|-------------|-------------|----------------------------|--------------------------|---------------------------------------|
| | | | Superior | Par | Subalterno | | | |
| | | | 60% | 20% | 20% | | | |
| 1 | Orientación a resultados | Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas | 5,00 | 5,00 | 4,36 | | 4,87 | |
| | | Asume responsabilidad por sus resultados | 5,00 | 5,00 | 4,36 | | 4,87 | |
| | | Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos | 5,00 | 5,00 | 4,25 | | 4,85 | |
| | | Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta | 5,00 | 5,00 | 4,46 | | 4,89 | |
| Total puntaje del evaluador | | | 5,00 | 5,00 | 4,36 | | 4,87 | |
| 2 | Orientación al ciudadano | Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general | 4,00 | 5,00 | 4,25 | | 4,25 | |
| | | Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios. | 4,00 | 5,00 | 4,11 | | 4,22 | |
| | | Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad. | 4,00 | 5,00 | 4,25 | | 4,25 | |
| | | Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas. | 5,00 | 5,00 | 4,29 | | 4,86 | |
| | | Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros | 5,00 | 5,00 | 4,36 | | 4,87 | |
| Total puntaje del evaluador | | | 4,40 | 5,00 | 4,25 | | 4,49 | |
| 3 | Transparencia | Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos. | 5,00 | 5,00 | 4,32 | | 4,86 | |
| | | Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora. | 5,00 | 5,00 | 4,36 | | 4,87 | |
| | | Demuestra imparcialidad en sus decisiones. | 5,00 | 5,00 | 4,14 | | 4,83 | |
| | | Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables. | 5,00 | 5,00 | 4,54 | | 4,91 | |
| | | Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y prestación del servicio. | 5,00 | 5,00 | 4,50 | | 4,90 | |
| Total puntaje del evaluador | | | 5,00 | 5,00 | 4,37 | | 4,87 | |
| 4 | Compromiso con la organización | Promueve las metas de la organización y respeta sus normas. | 5,00 | 5,00 | 4,46 | | 4,89 | |
| | | Anteponde las necesidades de la organización a sus propias necesidades | 5,00 | 5,00 | 4,32 | | 4,86 | |
| | | Apoya a la organización en situaciones difíciles. | 5,00 | 5,00 | 4,43 | | 4,89 | |
| | | Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones | 5,00 | 5,00 | 4,46 | | 4,89 | |
| Total puntaje del evaluador | | | 5,00 | 5,00 | 4,41 | | 4,88 | |
| 5 | Liderazgo | Mantiene a sus colaboradores motivados | 4,00 | 5,00 | 4,11 | | 4,22 | |
| | | Fomenta la comunicación clara, directa y concreta | 5,00 | 5,00 | 4,21 | | 4,84 | |
| | | Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo. | 4,00 | 5,00 | 4,18 | | 4,24 | |
| | | Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores. | 4,00 | 5,00 | 4,25 | | 4,25 | |
| | | Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales. | 5,00 | 5,00 | 4,25 | | 4,85 | |
| Total puntaje del evaluador | | | 4,40 | 5,00 | 4,20 | | 4,48 | |
| 6 | Planeación | Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto. | 4,00 | 5,00 | 4,07 | | 4,21 | |
| | | Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales. | 5,00 | 5,00 | 4,32 | | 4,86 | |
| | | Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles. | 4,00 | 5,00 | 4,29 | | 4,26 | |
| | | Busca soluciones a los problemas. | 5,00 | 5,00 | 4,43 | | 4,89 | |
| | | Distribuye el tiempo con eficiencia. | 5,00 | 5,00 | 4,29 | | 4,86 | |
| | | Establece planes alternativos de acción. | 5,00 | 5,00 | 4,32 | | 4,86 | |
| Total puntaje del evaluador | | | 4,67 | 5,00 | 4,29 | | 4,66 | |
| 7 | Toma de Decisiones | Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar. | 4,00 | 5,00 | 4,25 | | 4,25 | |
| | | Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización. | 5,00 | 5,00 | 4,32 | | 4,86 | |
| | | Decide bajo presión. | 5,00 | 5,00 | 4,25 | | 4,85 | |
| | | Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre. | 5,00 | 5,00 | 4,32 | | 4,86 | |
| Total puntaje del evaluador | | | 4,75 | 5,00 | 4,29 | | 4,71 | |

ANEXO 2 – VALORACIÓN DE COMPETENCIAS (CRITERIOS)

Entidad: Superintendencia de Notariado y Registro
 Nombre: Beatriz Helena Galindo Lugo
 Área: Directora de Talento Humano

2020

| Criterio de Valoración | Puntaje establecido | Puntaje Obtenido por el Gerente Público |
|---|---------------------|---|
| 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 avanzar | 4 | 4,69 |
| 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 | |

| N° | Competencias Comunes y Directivas | Conductas asociadas | Valoración de los Servidores Públicos (1-5) | | | Valoración anterior (2019) | Valoración actual (2020) | Comentarios para la retroalimentación |
|------------------------------------|------------------------------------|--|---|-------------|-------------|----------------------------|--------------------------|---------------------------------------|
| | | | Superior | Par | Subalterno | | | |
| | | | 60% | 20% | 20% | | | |
| 8 | Dirección y Desarrollo de Personal | *Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas. | 5,00 | 5,00 | 4,07 | | 4,81 | |
| | | *Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado. | 4,00 | 5,00 | 4,29 | | 4,26 | |
| | | *Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo. | 4,00 | 5,00 | 4,21 | | 4,24 | |
| | | *Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad. | 4,00 | 5,00 | 4,39 | | 4,28 | |
| | | *Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño. | 4,00 | 5,00 | 4,21 | | 4,24 | |
| | | Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores. | 5,00 | 5,00 | 4,11 | | 4,82 | |
| | | Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto | 5,00 | 5,00 | 4,64 | | 4,93 | |
| Total puntaje del evaluador | | | 4,43 | 5,00 | 4,28 | | 4,51 | |
| 9 | Conocimiento del Entorno | Es consciente de las condiciones específicas del entorno organizacional. | 5,00 | 5,00 | 4,39 | | 4,88 | |
| | | Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado. | 5,00 | 5,00 | 4,43 | | 4,89 | |
| | | Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales. | 5,00 | 5,00 | 4,46 | | 4,89 | |
| | | Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales. | 4,00 | 5,00 | 4,39 | | 4,28 | |
| | | Total puntaje del evaluador | 4,75 | 5,00 | 4,42 | | 4,73 | |
| TOTAL | | | 4,71 | 5,00 | 4,32 | | 4,69 | |

VALORACIÓN FINAL 4,69

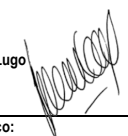
William Antonio Burgos Durango
 Superior Jerárquico

Firma del Superior Jerárquico:
 Secretario General



Beatriz Helena Galindo Lugo
 Gerente Público

Firma del Gerente Público:
 Directora de Talento Humano



ANEXO 3 – CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DE ACUERDO DE GESTIÓN

Entidad: Superintendencia de Notariado y Registr

Fecha 18/01/2021

Nombre Beatriz Helena Galindo Lugo

Área Directora de Talento Humano

| | | |
|---|---------|---------------|
| Concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales | 100,00% | 80,00% |
| Ponderado | 80,00% | |
| Valoración de competencias | 4,69 | 18,76% |
| Ponderado | 20,00% | |
| Nota Final | | 98,76% |

| | | |
|---------------------------|----|----|
| Concertación Extra | SI | NO |
| | | X |

| | | |
|--------------------------|--|----|
| Concertación (SI) | | 0% |
|--------------------------|--|----|

| | | |
|---------------------------|--|---------------|
| CUMPLIMIENTO FINAL | | 98,76% |
|---------------------------|--|---------------|

William Antonio Burgos Durango
Superior Jerárquico

Firma del Superior Jerárquico:

Secretaría General



Beatriz Helena Galindo Lugo
Gerente Público

Firma del Gerente Público:

Directora de Talento Humano

