

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
Nelson Javier Peñuela
Director Regional Orinoquia

Fecha de evaluación 18/01/2021

Vigencia de la evaluación: 2020

| Concertación de compromisos | | | | | | Avance de los Compromisos | | | | | | Evaluación de los Compromisos | | | |
|--|--|---------------------------------------|---------------|-------------|---|---------------------------|------------------------------|--------------------------------|--|------------------------------|---------------------------|--|--------------------------------|--|--|
| Objetivos Institucionales | Compromisos Gerenciales | Indicador | Fecha Inicial | Fecha Final | Actividades | Peso Ponderado | Primer Semestre | | Segundo Semestre | | % de Cumplimiento del AÑO | Resultado | Evidencias | | |
| | | | | | | | % 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 | Descripción |
| Lograr una Superintendencia Eficiente, Efectiva e Innovadora (EE #1) | Capacitar a nuestros funcionarios en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG 1 a través del DAFP. | Medición ejecutada/Medición planeada. | abr-20 | nov-20 | AC1. Adelantar campañas de gestión del cambio – motivacional dirigida a los funcionarios de la jurisdicción Dirección Regional Orinoquia | 8,33% | 30,00% | 30,00% | | 70,00% | 70,00% | Evidencia dos talleres llamados "Ambiente laboral en tiempos de pandemia" | 100,00% | 8,33% | Primer semestre: Un (1) Documento PDF Segundo Semestre: Un (1) Documento PDF Carpeta OneDrive |
| | | | | | AC2. Promover la participación en capacitación virtual en MIPG1 de los funcionarios líderes de procesos y Coordinadores de Gestión Tecnológica y Administrativa de la jurisdicción Dirección Regional Orinoquia | 8,33% | 20,00% | 20,00% | | 80,00% | 80,00% | Los funcionarios de la regional, iniciaron los cursos, sin embargo estos no fueron terminados. | 100,00% | 8,33% | Primer semestre: Un (1) Documento PDF Segundo Semestre: Un (1) Documento Word Un (1) Documento PDF Carpeta OneDrive |
| | | | | | AC3 Realizar levantamiento de tres (3) procedimientos financieros articulados con los procesos de DAF - NC | 8,33% | 20,00% | 20,00% | | 80,00% | 80,00% | Participaron en la construcción de cuatro (4) procedimientos financieros y formatos asociados a los mismos | 100,00% | 8,33% | Segundo Semestre: Tres (3) Documentos Excel Un (1) Documento PDF Carpeta OneDrive |
| Lograr una Superintendencia Eficiente, Efectiva e Innovadora (Heidi). | Elaborar estrategias que contribuyan a la etapa de retiro de nuestros funcionarios. | Medición ejecutada/Medición planeada. | abr-20 | nov-20 | Elaborar un (1) documento de caracterización del personal de la Regional Orinoquia que se retira de la entidad. | 8,33% | 30,00% | 30,00% | | 70,00% | 35,00% | Se capturó la información para la construcción del documento, pero éste no fue elaborado. | 65,00% | 5,42% | Segundo Semestre: Dos (2) Documentos Excel Carpeta OneDrive |
| | | | | | AC2. Desarrollar dos (2) actividades de desvinculación asistida para prepensionados de la Regional Orinoquia | 8,33% | 0,00% | 0,00% | | 100,00% | 100,00% | Las dos actividades se evidencian a través de acta de asistencia a un charlas, sin embargo solo se evidencia uno de los temas tratados. | 100,00% | 8,33% | Segundo Semestre: Dos (2) Documentos PDF Carpeta OneDrive |
| | | | | | AC3. Proponer un (1) mecanismo o procedimiento para la transferencia del conocimiento de los servidores de la Regional Orinoquia que se retiran de la Entidad | 8,33% | 20,00% | 20,00% | | 80,00% | 80,00% | Documento construido con todas las direcciones regionales. | 100,00% | 8,33% | Segundo Semestre: Un (1) Documento Excel Un (1) Documento Word Carpeta OneDrive |
| Optimizar los mecanismos de detección y prevención de actos de corrupción, lavado de activos y financiación del terrorismo. | Contribuir mediante acciones desde la Dirección Regional en busca de la sensibilización de la lucha contra la corrupción. | Medición ejecutada/Medición planeada. | abr-20 | nov-20 | AC1. Desarrollar 3 Campañas de sensibilización de la lucha contra la corrupción a los funcionarios de las Dirección Regional Orinoquia | 12,50% | 30,00% | 30,00% | | 70,00% | 70,00% | Se evidencia el cumplimiento de la actividad a través de actas de asistencia a tres (3) charlas, en las cuales se abarcó el tema Código de ética y valores haciendo énfasis en los temas de honestidad y cumplimiento cabal de las funciones y los horarios" | 100,00% | 12,50% | Primer semestre: Un (1) Documento PDF Segundo Semestre: Dos (2) Documentos PDF Carpeta OneDrive |
| | | | | | AC2. Desarrollar una (1) Campaña de sensibilización de la lucha contra la corrupción a los usuarios - ciudadanos de las oficinas de instrumentos públicos de la Dirección Regional Orinoquia | 12,50% | 30,00% | 30,00% | | 70,00% | 35,00% | Evidencia actas de reuniones para el desarrollo la actividad, sin embargo no muestra evidencia el desarrollo de la campaña | 65,00% | 8,13% | Primer semestre: Siete (7) Documentos PDF Una (1) Imagen Segundo Semestre: Ocho (8) Documentos PDF Una (1) Imagen Una (1) Documento Word Carpeta OneDrive |
| Garantizar la guarda de la fe pública, así como la seguridad jurídica y la administración del servicio registral inmobiliario. | Fortalecer las estrategias institucionales con el propósito de aportar en la formalización y saneamiento de la propiedad inmobiliaria urbana y rural en los departamentos que conforman la Región Registral. | Medición ejecutada/Medición planeada. | abr-20 | nov-20 | AC1. Adelantar gestión, apoyo y seguimiento a los procesos de formalización y saneamiento de la propiedad inmobiliaria que adelanta la SNR - SDFPRT con los diferente entes territoriales de la Región Registral Orinoquia. | 8,33% | 20,00% | 20,00% | | 80,00% | 80,00% | Se gestionaron 10 convenios con alcaldías y gobernaciones de la regional. Se evidencia una muestra de los convenios | 100,00% | 8,33% | Segundo Semestre: Seis (6) Documentos PDF Carpeta OneDrive |
| | | | | | AC2 Gestionar el apoyo y asesoría en el registro de los títulos de formalización en las diferentes ORIP que conforman la Dirección Regional Orinoquia | 8,33% | 25,00% | 25,00% | | 75,00% | 75,00% | Desarrolló de capacitaciones y orientaciones respecto del proceso de titulación de predios. | 100,00% | 8,33% | Segundo Semestre: Un (1) Documentos PDF Carpeta OneDrive |
| | | | | | AC3. Realizar verificación de mallas de aprobación del VUR en convenio de la jurisdicción y prestar apoyo en liquidación de derechos de registro desde la Dirección Regional Orinoquia. | 8,33% | 50,00% | 50,00% | | 50,00% | 50,00% | Se reportaron informes periódicos de seguimiento y verificación de mallas de aprobación del VUR | 100,00% | 8,33% | Primer semestre: Un (1) Documento PDF Segundo Semestre: Un (1) Documento PDF Carpeta OneDrive |
| | | | | | | | | | | | 92,71% | | | | |

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

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

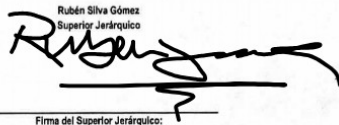
Superintendencia de Notariado y Registro
Nelson Javier Peñuela
Director Regional Cúcuta

Fecha de evaluación 18/01/2021

Vigencia de la evaluación: 2020

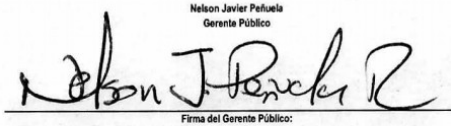
| Concertación de compromisos | | | | | | Avance de los Compromisos | | | | | | Evaluación de los Compromisos | | | | |
|--|---|--------------------------------------|---------------|-------------|---|---------------------------|------------------------------|--------------------------------|------------------------------|--------------------------------|--|--|-----------|-------------|-------------------------|------------------|
| Objetivos Institucionales | Compromisos Gerenciales | Indicador | Fecha Inicial | Fecha Final | Actividades | Pesoponderado | Primer Semestre | | Segundo Semestre | | Observaciones del avance y oportunidades de mejora | % de Cumplimiento del AÑO | Resultado | Evidencias | | |
| | | | | | | | % de Cumplimiento programado | % de Cumplimiento de indicador | % de Cumplimiento programado | % de Cumplimiento de indicador | | | | Descripción | Ubicación | |
| Lograr una Superintendencia Eficiente, Efectiva e Innovadora (Ileidi). | Construir en el fortalecimiento de las políticas de capacitación y talento humano | Medición ejecutada/Medición Planeada | ago-20 | dic-20 | Gestionar convenios con entidades educativas para la realización de practicas estudiantiles y pasantías | 2,50% | 25,00% | 0,00% | | 75,00% | 0,00% | No hay evidencias de la gestion de la actividad | 0,00% | 0,00% | No hay evidencia | Carpeta OneDrive |
| | | | | | Realizar capacitaciones presenciales y virtuales en busca del cumplimiento de los estandares minimos del SGSST (Capacitación en seguridad en el trabajo, planes de emergencias, brigadas, simulacros, accidentes de trabajo) en las Orip de la Jurisdicción | 2,50% | 25,00% | 0,00% | | 75,00% | 50,00% | No se realizaron capacitaciones respecto al tema | 50,00% | 1,25% | Un (1) documento en pdf | Carpeta OneDrive |

Rubén Silva Gómez
Superior Jerárquico



Firma del Superior Jerárquico:
Superintendente
de Notariado y Registro

Nelson Javier Peñuela
Gerente Público



Firma del Gerente Público:
Director Regional Cúcuta

ANEXO 2 – VALORACIÓN DE COMPETENCIAS (CRITERIOS)

Entidad: Superintendencia de Notariado y Registro
 Nombre: Nelson Javier Peñuela
 Área: Director Regional Orinoquia

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 afianzar | 4 | 4,44 |
| 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 | 4,00 | 5,00 | 4,75 | 4,30 | 4,35 | |
| | | Assume responsabilidad por sus resultados | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 4,30 | 4,40 | |
| | | Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos | 4,00 | 5,00 | 4,50 | 4,30 | 4,30 | |
| | | Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 4,30 | 4,40 | |
| | | Total puntaje del evaluador | 4,00 | 5,00 | 4,81 | 4,30 | 4,36 | |
| 2 | Orientación al ciudadano | Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general | 4,00 | 5,00 | 4,75 | 4,30 | 4,35 | |
| | | Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios. | 4,00 | 5,00 | 4,75 | 4,30 | 4,35 | |
| | | Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad. | 4,00 | 5,00 | 4,75 | 4,30 | 4,35 | |
| | | Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas. | 4,00 | 5,00 | 4,75 | 4,30 | 4,35 | |
| | | Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 4,40 | 4,40 | |
| Total puntaje del evaluador | 4,00 | 5,00 | 4,80 | 4,32 | 4,36 | | | |
| 3 | Transparencia | Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos. | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | |
| | | 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 | 5,00 | 4,90 | 5,00 | |
| | | Demuestra imparcialidad en sus decisiones. | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 0% |
| | | Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables. | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 4,90 | 5,00 | |
| | | Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y prestación del servicio. | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 4,90 | 5,00 | |
| Total puntaje del evaluador | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 4,94 | 5,00 | | | |
| 4 | Compromiso con la organización | Promueve las metas de la organización y respeta sus normas. | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 4,30 | 4,40 | |
| | | Antepona las necesidades de la organización a sus propias necesidades | 4,00 | 5,00 | 4,50 | 4,30 | 4,30 | |
| | | Apoya a la organización en situaciones difíciles. | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 4,40 | 4,40 | |
| | | Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 4,40 | 4,40 | |
| | | Total puntaje del evaluador | 4,00 | 5,00 | 4,88 | 4,35 | 4,38 | |
| 5 | Liderazgo | Mantiene a sus colaboradores motivados | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 4,30 | 4,40 | |
| | | Fomenta la comunicación clara, directa y concreta | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 4,40 | 4,40 | |
| | | Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo. | 4,00 | 5,00 | 4,75 | 4,30 | 4,35 | |
| | | Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores. | 4,00 | 5,00 | 4,75 | 4,40 | 4,35 | |
| | | Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales. | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 4,30 | 4,40 | |
| Total puntaje del evaluador | 4,00 | 5,00 | 4,90 | 4,34 | 4,38 | | | |
| 6 | Planeación | Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto. | 4,00 | 5,00 | 4,50 | 4,20 | 4,30 | |
| | | Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales. | 4,00 | 5,00 | 4,50 | 4,30 | 4,30 | |
| | | Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles. | 4,00 | 5,00 | 4,75 | 4,30 | 4,35 | |
| | | Busca soluciones a los problemas. | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 4,40 | 4,40 | |
| | | Distribuye el tiempo con eficiencia. | 4,00 | 5,00 | 4,75 | 4,30 | 4,35 | |
| Total puntaje del evaluador | 4,00 | 5,00 | 4,75 | 4,30 | 4,35 | | | |
| 7 | Toma de Decisiones | Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar. | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 4,30 | 4,40 | |
| | | Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización. | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 4,30 | 4,40 | |
| | | Decide bajo presión. | 4,00 | 5,00 | 4,25 | 4,30 | 4,25 | |
| | | Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre. | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 4,30 | 4,40 | |
| | | Total puntaje del evaluador | 4,00 | 5,00 | 4,81 | 4,30 | 4,36 | |

ANEXO 2 – VALORACIÓN DE COMPETENCIAS (CRITERIOS)

Entidad: Superintendencia de Notariado y Registro
 Nombre: Nelson Javier Peñuela
 Área: Director Regional Orinoquía

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 afianzar | 4 | 4,44 |
| 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. | 4,00 | 5,00 | 4,75 | 4,30 | 4,35 | |
| | | *Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado. | 4,00 | 5,00 | 4,50 | 4,30 | 4,30 | |
| | | *Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo. | 4,00 | 5,00 | 4,75 | 4,40 | 4,35 | |
| | | *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 | 5,00 | 4,30 | 4,40 | |
| | | *Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño. | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 4,30 | 4,40 | |
| | | Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores. | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 4,40 | 4,40 | |
| | | Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 4,40 | 4,40 | |
| Total puntaje del evaluador | | | 4,00 | 5,00 | 4,86 | 4,34 | 4,37 | |
| 9 | Conocimiento del Entorno | Es consciente de las condiciones específicas del entorno organizacional. | 4,00 | 5,00 | 4,75 | 4,30 | 4,35 | |
| | | Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado. | 4,00 | 5,00 | 4,75 | 4,30 | 4,35 | |
| | | Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales. | 4,00 | 5,00 | 4,75 | 4,30 | 4,35 | |
| | | Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales. | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 4,30 | 4,40 | |
| | | Total puntaje del evaluador | 4,00 | 5,00 | 4,81 | 4,31 | 4,36 | |
| TOTAL | | | 4,11 | 5,00 | 4,85 | 4,39 | 4,44 | |

VALORACIÓN FINAL 4,44

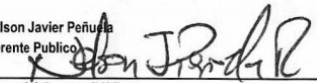


Rubén Silva Gómez
 Superior Jerárquico

Firma del Superior Jerárquico:
 Superintendente de Notariado y Registro

Nelson Javier Peñuela
 Gerente Público

Firma del Gerente Público:
 Director Regional Orinoquía



ANEXO 3 – CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DE ACUERDO DE GESTIÓN

Entidad: Superintendencia de Notariado y Registro

Fecha: 18/01/2021

Nombre: Nelson Javier Peñuela

Área: Director Regional Orinoquia

| | | |
|---|--------|--------|
| Concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales | 92,71% | 74,17% |
| Ponderado | 80,00% | |
| Valoración de competencias | 4,44 | 17,76% |
| Ponderado | 20,00% | |
| Nota Final | 91,93% | |

| | | |
|---------------------------|----|----|
| Concertación Extra | SI | NO |
| | x | |

| | | |
|--------------------------|----|----|
| Concertación (SI) | 5% | 1% |
|--------------------------|----|----|

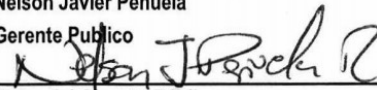
| | | |
|---------------------------|--------|--|
| CUMPLIMIENTO FINAL | 93,18% | |
|---------------------------|--------|--|



Rubén Silva Gómez
Superior Jerárquico

Firma del Superior Jerárquico:
Superintendente de Notariado y Registro

Nelson Javier Peñuela
Gerente Público



Firma del Gerente Público:
Director Regional Orinoquia

