



TIPO DE DOCUMENTO:	FORMATO	CODIGO: GH-FO-12
NOMBRE:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO / ACUERDO DE GESTIÓN	VERSION: 3
RESPONSABILIDAD POR APLICACIÓN	GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE CARRERAS DIPLOMÁTICA Y ADMINISTRATIVA	Página 2 de 6

Entidad: Dirección de Soberanía Territorial y Desarrollo Fronterizo

Fecha: 27 enero 2016

OBJETIVOS:

- Fortalecer las relaciones bilaterales con los socios tradicionales y no tradicionales.
- Promover, defender y mejorar el posicionamiento de los intereses nacionales en escenarios multilaterales.
- Promover la defensa de los intereses nacionales frente a posibles amenazas que deriven en la vulneración de su integridad territorial o de su soberanía.

CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS					EVALUACIÓN DE COMPROMISOS		
Compromisos Institucionales	Puntaje (100%)	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	% de cumplimiento		
					I	II	Total Evaluación
Fortalecer la participación de Colombia en los Mecanismos Regionales de Integración	30	Dos (2) informes de seguimiento	31/12/2016	No. Informes de Seguimiento = Suma (No. de Informes de Seguimiento Ejecutados)	15.0	15.0	30.0
Coordinar interinstitucionalmente los mecanismos binacionales de integración y desarrollo fronterizo existente y aquellos que surjan en el marco de la vecindad, velar por el adecuado cumplimiento de los compromisos que de ellos se deriven y promover nuevas iniciativas en beneficio de las comunidades de frontera.	35	Cuarenta (40) reuniones ejecutadas	31/12/2016	No. Reuniones Ejecutadas = Suma (No. de Reuniones de preparación o seguimiento de las Comisiones de Vecindad, de los Gabinetes Binacionales y otros mecanismos binacionales de integración y desarrollo fronterizo en que se ha participado)	18.35	16.65	35
Ejecutar acciones en defensa de la soberanía territorial, marítima y aérea.	35	Veinte (20) acciones en defensa de la soberanía territorial realizadas	31/12/2016	Nro. de Acciones en defensa de la soberanía territorial realizadas = Suma (Nro de reuniones de las Comisiones Mixtas Demarcadoras en que se ha participado + Nro. de Trabajos de Campo Bilaterales y/o Unilaterales ejecutados + Nro. Acciones para la Promoción de la Soberanía Marítima y Aérea ejecutadas)	35	0.0	35

Elaboró Sandra Liliana Sanchez

FV: 25/09/2012



TIPO DE DOCUMENTO:	FORMATO	CODIGO: GH-FO-12
NOMBRE:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO / ACUERDO DE GESTIÓN	VERSION: 3
RESPONSABILIDAD POR APLICACIÓN	GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE CARRERAS DIPLOMÁTICA Y ADMINISTRATIVA	Página 3 de 6

FASES DE SEGUIMIENTO	
PRIMER SEGUIMIENTO:	Fecha: 11 de julio de 2016
<p>→ No se ha presentado inconvenientes en la ejecución de los compromisos institucionales suscritos para el primer corte.</p> <p>Una vez realizada la evaluación, se observa que el porcentaje de avance total para el primer semestre es de 68.35%, lo que representa un resultado satisfactorio.</p> <p>Una de las tareas se completó para el primer semestre, la ejecución de las veinte (20) acciones programadas en acciones en defensa de la soberanía territorial, marítima y aérea</p> <p>Las respectivas evidencias de cumplimiento de acciones reposan en la Dirección.</p>	
SEGUNDO SEGUIMIENTO:	Fecha: 31 de diciembre de 2016
<p>→ No se han presentado inconvenientes en la ejecución de los compromisos institucionales suscritos para el segundo corte.</p> <p>Una vez realizada la evaluación, se observa que el porcentaje de avance total para el segundo semestre es de 31.65%, dando cumplimiento así al cien por ciento 100% de las tareas propuestas en el acuerdo de gestión 2016.</p> <p>Las respectivas evidencias de cumplimiento de acciones reposan en la Dirección.</p>	
EVALUACIÓN FINAL:	Fecha: 31 de diciembre de 2016
<p>→ No se han presentado inconvenientes en la ejecución de los compromisos institucionales suscritos para el acuerdo de gestión 2016, se logró el cumplimiento del cien por ciento 100% de las tareas propuestas en el acuerdo de gestión 2016, de acuerdo con las respectivas evidencias de cumplimiento de acciones que reposan en la Dirección.</p>	

COMPROMISOS DE MEJORA GERENCIAL

La finalidad de los compromisos de mejora gerencial, como su propio nombre indica, no es otra que reforzar las **competencias** de los gerentes públicos mediante la identificación puntual de cuáles pueden ser los ámbitos de competencias en los que el gerente público requiere de una capacitación o formación complementaria. Esta es la única consecuencia de esos compromisos gerenciales, y por tanto requiere que el superior jerárquico (por sí mismo o por compartir la idea con el gerente) identifique en qué ámbitos de las competencias gerenciales se requiere invertir en capacitación con el fin de mejorar el rendimiento institucional y fomentar el desarrollo del gerente público. (Semestral)

Elaboró	Sandra Liliana Sanchez
---------	------------------------

FV: 25/09/2012



Libertad y Orden

TIPO DE DOCUMENTO:	FORMATO	CODIGO: GH-FO-12
NOMBRE:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO / ACUERDO DE GESTIÓN	VERSION: 3
RESPONSABILIDAD POR APLICACIÓN	GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE CARRERAS DIPLOMÁTICA Y ADMINISTRATIVA	Página 4 de 6

COMPROMISOS DE MEJORA GERENCIAL				
ÁMBITOS DE COMPROMISO		Indicadores (Síntesis de Conductas Asociadas)	Necesidades Mejora Gerencial	
			No se detectan	Se detectan
Liderazgo	Guiar y dirigir grupos y establecer y mantener la cohesión de grupo necesaria para alcanzar los objetivos organizacionales.	Construir y mantener grupos de trabajo cohesionados y motivados que permitan alcanzar los objetivos generando un clima positivo y fomentando la participación.		
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.	Establecer objetivos claros y concisos estructurados y coherentes con las metas organizacionales, traduciéndolos en planes prácticos y fiables.		
Toma de decisiones	Elegir entre una o varias alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión.	Capacidad para escoger, en entornos complejos, la opción más conveniente para resolver situaciones concretas, asumiendo las consecuencias.		
Dirección y Desarrollo Personal	Favorecer el aprendizaje y desarrollo de sus colaboradores, articulando las potencialidades y necesidades individuales con las de la organización para optimizar la calidad de las contribuciones de los equipos de trabajo y de las personas, en el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales presentes y futuras.	<p>Gestionar las habilidades y recursos de su grupo de trabajo (o de las personas a su cargo) con la finalidad de alcanzar metas y objetivos organizacionales.</p> <p>Ejercer responsablemente las funciones derivadas de la evaluación del desempeño de los empleados públicos con el fin de mejorar el rendimiento de la entidad.</p> <p>Desarrollar las competencias de su equipo humano mediante la identificación de las necesidades de capacitación y formación, comprometiéndose en acciones concretas para satisfacerlas.</p>		
Conocimiento del entorno	Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional.	En el ejercicio gerencial toma en cuenta y demuestra un conocimiento del entorno y del contexto institucional en el que desempeña su actividad gerencial.		

Elaboró Sandra Liliana Sanchez

FV: 25/09/2012



TIPO DE DOCUMENTO:	FORMATO	CODIGO: GH-FO-12
NOMBRE:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO / ACUERDO DE GESTIÓN	VERSION: 3
RESPONSABILIDAD POR APLICACIÓN	GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE CARRERAS DIPLOMÁTICA Y ADMINISTRATIVA	Página 5 de 6

COMPROMISOS CONTINGENTES O ADICIONALES


Los compromisos contingentes y adicionales se evaluarán de manera cualitativa, teniendo en cuenta la fecha límite establecida por el superior jerárquico. (Solo se diligencian al finalizar la evaluación)

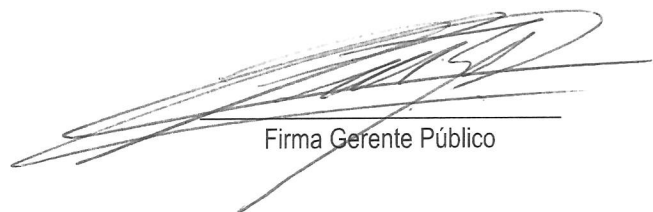
Compromisos Contingentes o Adicionales	Resultados Esperados	Fecha Límite	EVALUACIÓN CUALITATIVA		
			Muy Satisfactoria	Satisfactoria	Insatisfactoria
Asesorar al Superior Jerárquico, en temas propios de la misión y objetivos de la Entidad	Resolver o recomendar la solución de los problemas o cuestiones planteadas de modo más eficaz y eficiente.				
Desarrollar funciones delegadas y encargos concretos nacionales e internacionales	Llevar a cabo un desempeño efectivo de la delegación o del encargo que revierta en una mejora organizativa.				
Desarrollar tareas representativas de la Entidad.	Materializar de forma adecuada y oportuna para los intereses de la entidad.				
Afrontar cambios organizativos o reformas contingentes de la entidad	Responder efectiva y coherentemente frente a situaciones derivadas de los procesos de cambio.				
Resolver y gestionar anomalías que se produzcan en el funcionamiento ordinario de la entidad.	Resolver diligentemente las situaciones problemáticas producidas en la entidad				

RECOMENDACIONES

En la Casilla "Recomendaciones" se relacionan, por tanto, esas necesidades de capacitación detectadas en los compromisos de mejora gerencial, con base en los aspectos a desarrollar encontrados durante el seguimiento o la evaluación.

RECOMENDACIONES:


Firma Superior Jerárquico


Firma Gerente Público

Elaboró	Sandra Liliana Sanchez
---------	------------------------

FV: 25/09/2012
