



| | | |
|---------------------------------|--|-------------------|
| TIPO DE DOCUMENTO: | FORMATO | CÓDIGO: GH-FO-171 |
| NOMBRE: | GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO / SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN DE LOS GERENTES PÚBLICOS | VERSIÓN: 1 |
| RESPONSABILIDAD POR APLICACIÓN: | TODOS LOS PROCESOS | PÁGINA: 1 de 1 |

| | |
|--|--|
| NOMBRE GERENTE PÚBLICO: | Victor Alfonso Bautista Olarte |
| AREA O DEPENDENCIA EN LA QUE SE DESEMPEÑA: | Dirección para el Desarrollo y la Integración Fronteriza |
| VIGENCIA: | 2017 |

PARTE 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 |
|-----------------------------------|---------------------|--|------------|-------------------|---------------------|-------------------|---------------------------------------|
| | | Superior 60% | Par 20% | Subalterno 20% | | | |
| 1 | Liderazgo | Mantiene a sus colaboradores motivados | 5 | 5 | 5 | 5,0 | |
| | | Fomenta la comunicación clara, directa y concreta | 5 | 5 | 5 | | |
| | | Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo. | 5 | 5 | 5 | | |
| | | Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores. | 5 | 5 | 5 | | |
| | | Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales. | 5 | 5 | 5 | | |
| Total Puntaje Evaluador | | 3,0 | 1,0 | 1,0 | | | |
| 2 | Planeación | Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto. | 5 | 5 | 5 | 5,0 | |
| | | Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales. | 5 | 5 | 5 | | |
| | | Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles. | 5 | 5 | 5 | | |
| | | Busca soluciones a los problemas. | 5 | 5 | 5 | | |
| | | Distribuye el tiempo con eficiencia. | 5 | 5 | 5 | | |
| | | Establece planes alternativos de acción. | 5 | 5 | 5 | | |
| Total Puntaje Evaluador | | 3,0 | 1,0 | 1,0 | | | |
| 3 | Toma de Decisiones | 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 | | | |



1. Name of the Institution
 2. Address
 3. Telephone No.
 4. Date of Birth
 5. Date of Admission
 6. Date of Discharge
 7. Date of Death

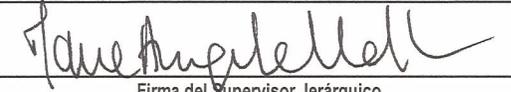
8. Name of the Doctor
 9. Name of the Nurse
 10. Name of the Attendant
 11. Name of the Midwife
 12. Name of the Health Worker

| Sl. No. | Name of the Patient | Age | Sex | Religion | Address | Occupation | Admission Date | Discharge Date | Death Date | Diagnosis | Treatment | Remarks |
|---------|---------------------|-----|-----|----------|---------|------------|----------------|----------------|------------|-----------|-----------|---------|
| 1 | | | | | | | | | | | | |
| 2 | | | | | | | | | | | | |
| 3 | | | | | | | | | | | | |
| 4 | | | | | | | | | | | | |
| 5 | | | | | | | | | | | | |
| 6 | | | | | | | | | | | | |
| 7 | | | | | | | | | | | | |
| 8 | | | | | | | | | | | | |
| 9 | | | | | | | | | | | | |
| 10 | | | | | | | | | | | | |
| 11 | | | | | | | | | | | | |
| 12 | | | | | | | | | | | | |
| 13 | | | | | | | | | | | | |
| 14 | | | | | | | | | | | | |
| 15 | | | | | | | | | | | | |
| 16 | | | | | | | | | | | | |
| 17 | | | | | | | | | | | | |
| 18 | | | | | | | | | | | | |
| 19 | | | | | | | | | | | | |
| 20 | | | | | | | | | | | | |
| 21 | | | | | | | | | | | | |
| 22 | | | | | | | | | | | | |
| 23 | | | | | | | | | | | | |
| 24 | | | | | | | | | | | | |
| 25 | | | | | | | | | | | | |
| 26 | | | | | | | | | | | | |
| 27 | | | | | | | | | | | | |
| 28 | | | | | | | | | | | | |
| 29 | | | | | | | | | | | | |
| 30 | | | | | | | | | | | | |
| 31 | | | | | | | | | | | | |
| 32 | | | | | | | | | | | | |
| 33 | | | | | | | | | | | | |
| 34 | | | | | | | | | | | | |
| 35 | | | | | | | | | | | | |
| 36 | | | | | | | | | | | | |
| 37 | | | | | | | | | | | | |
| 38 | | | | | | | | | | | | |
| 39 | | | | | | | | | | | | |
| 40 | | | | | | | | | | | | |
| 41 | | | | | | | | | | | | |
| 42 | | | | | | | | | | | | |
| 43 | | | | | | | | | | | | |
| 44 | | | | | | | | | | | | |
| 45 | | | | | | | | | | | | |
| 46 | | | | | | | | | | | | |
| 47 | | | | | | | | | | | | |
| 48 | | | | | | | | | | | | |
| 49 | | | | | | | | | | | | |
| 50 | | | | | | | | | | | | |

019513

| Competencias comunes y directivas | Conductas asociadas | valoracion de los servidores publicos [1-5] | | | Valoracion anterior | Valoracion actual | Comentarios para la retroalimentación |
|-----------------------------------|------------------------------------|--|-----|------------|---------------------|-------------------|---------------------------------------|
| | | Superior | Par | Subalterno | | | |
| | | 60% | 20% | 20% | | | |
| 4 | Dirección y Desarrollo de Personal | identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas. | 5 | 5 | 5 | 5,0 | |
| | | Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado. | 5 | 5 | 5 | | |
| | | Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo. | 5 | 5 | 5 | | |
| | | Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad. | 5 | 5 | 5 | | |
| | | Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño. | 5 | 5 | 5 | | |
| | | Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores. | 5 | 5 | 5 | | |
| | | Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto | 5 | 5 | 5 | | |
| Total Puntaje Evaluador | | | 3,0 | 1,0 | 1,0 | | |
| 5 | Conocimiento del Entorno | Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional. | 5 | 5 | 5 | 5,0 | |
| | | Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado. | 5 | 5 | 5 | | |
| | | Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales. | 5 | 5 | 5 | | |
| | | Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales. | 5 | 5 | 5 | | |
| Total Puntaje Evaluador | | | 3,0 | 1,0 | 1,0 | | |
| TOTAL | | | 3,0 | 1,0 | 1,0 | | |

| | | |
|------------------|-----|------|
| valoracion final | 5,0 | 100% |
|------------------|-----|------|


Firma del Supervisor Jerárquico


Firma del Gerente Público

Elaboró: YASMINE HELENA URRUTIA SANABRIA

FV: 24/02/2017



Handwritten text, possibly a signature or name, located below the diagram.



| | | |
|----------------------|---|-------------------|
| TITULO DE DOCUMENTO: | FORMATO | CODIGO: GH-FO-171 |
| NOMBRE: | GESTION DEL TALENTO HUMANO, SEGUIMIENTO A LA GESTION DE LOS GERENTES PUBLICOS | VERSION: 1 |
| RESPONSABILIDAD POR: | TODO LOS PROCESOS | PAGINA: 1 de 2 |

| | | | |
|--|--|-----------|------|
| NOMBRE GERENTE PUBLICO: | Victor Alfonso Bautista Oiarre | VIGENCIA: | 2017 |
| ANCA O DEPENDENCIA DE LA QUE SE DESERVENA: | Directoración para el Desarrollo y la Integración Fronteriza | | |

| Nº | Objetivos Institucionales | Compromisos gerenciales | Indicador | Fecha inicio-fin admnistrativa | Actividades | Peso ponderal o cumplimiento programado a 1er semestre | Avance | | Observaciones del avance y oportunidad de mejora | Cumplimiento programado a 2º semestre | Cumplimiento de indicador 2º Semestre | Cumplimiento no año | Resultado | Evaluación | |
|----|--|--|---|--------------------------------|---|--|--|--|---|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------|---|---|---|
| | | | | | | | % cumplimiento de Indicador 1er Semestre | % cumplimiento de Indicador 1er Semestre | | | | | | Descripción | Ubicación |
| 1 | Impulsar el desarrollo social y económico de las regiones de frontera y su integración con los países vecinos. | Gestionar programas y proyectos de impacto social y económico en frontera. | Proyectos en ejecución | 01/02/17 - 29/12/17 | Gestionar acuerdos de regursos con las alcaldías, gobernaciones, ministros, entidades del orden nacional y empresas del sector privado Suscribir convenios o contratos interinstitucionales, administrativos o de asociación con entidades sin ánimo de lucro. Ejecutar 120 proyectos en los sectores de educación, cultura, deporte, energía, gobernabilidad, ambiente, salud, agua y saneamiento básico y desarrollo económico | 20% | 83% | 71% | No se registran retrasos para el segundo semestre. | 17% | 29% | 100% | 20% | Los convenios se suscribieron para implementar 143 proyectos en las zonas de frontera, lo cual excede la meta establecida para la vigencia. | Cada uno de estos convenios están ubicados en las carpetas correspondientes de acuerdo a la tabla de retención documental. |
| | | | | | | | 40% | 37% | De acuerdo a lo programado, se realizaron la totalidad de los comités técnicos durante el segundo semestre. | 60% | 63% | 100% | 20% | Los comités técnico desarrollados corresponden a los convenios que se encuentran en ejecución y que se suscribieron en 2017 y en vigencias anteriores. | En cada una de las carpetas en donde están los convenios, se encuentran registradas las actas de comité técnicos a través de las cuales se hace un seguimiento a la ejecución de los proyectos. |
| 2 | Impulsar el desarrollo social y económico de las regiones de frontera y su integración con los países vecinos. | Realizar comités técnicos para hacer seguimiento a la ejecución de los proyectos programados | % de comités técnicos realizados respecto de los programados | 01/02/17 - 29/12/17 | Suscribir convenios o contratos interinstitucionales, administrativos o de asociación con entidades sin ánimo de lucro. Realizar la programación de los comités técnicos que se efectuarán en cada uno de los contratos suscritos. Sesionar los comités técnicos programados una vez se haya suscrito el contrato respectivo. Estos comités tendrán una periodicidad trimestral máxima para cada uno de los contratos. | 20% | 0% | 0% | De acuerdo a lo programado, se realizaron las sesiones de las comisiones regionales, sin embargo, debido a problemas de agenda y coordinación con las entidades locales y regionales, no se realizó la comisión de la frontera con Panamá. | 100% | 88% | 88% | 18% | En el segundo trimestre se realizaron las sesiones de 7 comisiones regionales en el marco del CONPES 3805. La comisión de la frontera con Panamá, se realizará en la vigencia 2018. | De acuerdo a la tabla de retención documental, las actas de las sesiones correspondientes constan en las carpetas de "CONPES". |
| | | | | | | | 0% | 0% | Realizar reuniones preparatorias con el Departamento Nacional de Planeación (DNP) para definir la metodología que se usará para presentar los temas en las sesiones de la institucionalidad de fronteras. Establecer la programación para sesionar las Comisiones Regionales, la Comisión Intersectorial y/o el Comité Técnico. Realizar 8 sesiones entre las Comisiones Regionales, Comisión Intersectorial y/o Comité Técnico en las zonas de frontera definidas previamente con las autoridades locales. | 20% | 0% | 0% | Realizar 8 sesiones entre las Comisiones Regionales, Comisión Intersectorial y/o Comité Técnico en las zonas de frontera definidas previamente con las autoridades locales. | 20% | 0% |
| 3 | Impulsar el desarrollo social y económico de las regiones de frontera y su integración con los países vecinos. | Promover el funcionamiento de la institucionalidad creada a partir del Decreto 1030 de 2014 | No. de sesión de Comisiones Regionales, Comisión Intersectorial y/o Comité Técnico realizados | 02/10/17 - 29/12/17 | Realizar reuniones preparatorias con el Departamento Nacional de Planeación (DNP) para definir la metodología que se usará para presentar los temas en las sesiones de la institucionalidad de fronteras. Establecer la programación para sesionar las Comisiones Regionales, la Comisión Intersectorial y/o el Comité Técnico. Realizar 8 sesiones entre las Comisiones Regionales, Comisión Intersectorial y/o Comité Técnico en las zonas de frontera definidas previamente con las autoridades locales. | 20% | 0% | 0% | De acuerdo a lo programado, se realizaron las sesiones de las comisiones regionales, sin embargo, debido a problemas de agenda y coordinación con las entidades locales y regionales, no se realizó la comisión de la frontera con Panamá. | 100% | 88% | 88% | 18% | En el segundo trimestre se realizaron las sesiones de 7 comisiones regionales en el marco del CONPES 3805. La comisión de la frontera con Panamá, se realizará en la vigencia 2018. | De acuerdo a la tabla de retención documental, las actas de las sesiones correspondientes constan en las carpetas de "CONPES". |



FORMATO
 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO/SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN DE LOS GERENTES PÚBLICOS
 TODOS LOS PROCESOS

NOMBRE GERENTE PÚBLICO: **Victor Alfonso Bautista Oriarte**
 DIRECCIÓN PARA EL DESARROLLO Y LA INTEGRACIÓN FRONTERIZA
 VIGENCIA: **2017**

| Nº | Objetivos Institucionales | Compromisos gerenciales | Indicador | Fecha inicio-fin ordinaria | Actividades | Peso ponderal o ponderación | Avance | | % cumplimiento del avance y oportunidad de mejora de mejora | % cumplimiento de indicador 2º semestre | % cumplimiento de indicador 1º semestre | % cumplimiento de indicador 2º semestre | % cumplimiento de indicador 1º semestre | % cumplimiento de indicador 2º semestre | % cumplimiento de indicador 1º semestre | % cumplimiento de indicador 2º semestre | Observaciones del avance y oportunidad de mejora | Evidencias | | |
|--------------|--|--|---|----------------------------|---|-----------------------------|---|---|---|---|---|---|---|--|--|---|--|-------------|-----------|------------|
| | | | | | | | % cumplimiento programado a 1º semestre | % cumplimiento programado a 2º semestre | | | | | | | | | | Descripción | Ubicación | |
| 4 | Impulsar el desarrollo social y económico de las regiones de frontera y su integración con los países vecinos. | Gestionar proyectos que beneficien a comunidades étnicas asentadas en zonas de frontera | No. de proyectos gestionados para comunidades étnicas | 01/02/17 - 29/12/17 | Gestionar acuerdos de reguros con las alcaldías, gobernaciones, ministerios, entidades el orden nacional y empresas del sector privado Suscribir convenios o contratos interinstitucionales, administrativos o de asociación con entidades sin ánimo de lucro. Ejecutar 6 proyectos de desarrollo económico y social en algunos de los sectores que maneja esta Dirección. | 20% | 70% | 67% | No se registran retrasos para el segundo semestre. | 30% | 33% | 100% | 20% | Los avances de esta actividad corresponden a convenios suscritos por esta Dirección en esta vigencia. | Cada uno de estos convenios están ubicados en las carpetas correspondientes de acuerdo a la tabla de retención documental. | | | | | |
| 5 | Impulsar el desarrollo social y económico de las regiones de frontera y su integración con los países vecinos. | Fomentar la participación ciudadana a través de tomas regionales donde se realice el seguimiento a proyectos del Plan Fronteras para la Prosperidad. | Número de tomas regionales realizadas | 02/10/17 - 29/12/17 | Analizar por departamento el estado de avance de los proyectos en cada uno de los sectores y priorizar aquellos a los que se les hará una visita en la Toma Regional respectiva. Establecer una programación de las visitas que se harán en los departamentos fronterizos y articularse con las entidades locales para definir los acompañamientos. Realizar las 4 Tomas Regionales con el acompañamiento de grupos de prensa locales, de las autoridades municipales y departamentales, y con líderes sociales de las poblaciones beneficiarias. | 20% | 0% | 0% | No se registran retrasos para el segundo semestre. | 100% | 100% | 100% | 20% | De acuerdo a lo programado, se realizaron 4 tomas regionales en los departamentos de La Guajira, Norte de Santander, Chocó y Arauca. | De acuerdo a la tabla de retención documental, las actas de las sesiones correspondientes constan en las carpetas de las regiones respectivas. | | | | | |
| Total | | | | | | | 100% | | | | | | | | | | | | | 97% |

Concentración para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales):

FECHA DE SUSCRIPCIÓN/SEGUIMIENTO:
 Elaboró: **YASMINE HELENA URRUTIA SANABRIA**
 Firma del Supervisor Jerárquico:
 Firma del Gerente Público:
 F.V.: **24/02/2017**

