





FORMATO 1. CONCERTACION, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACION Y EVALUACION DE COMPROMISOS GERENCIALES

| Concertación | | | | | | | | | | | Evaluación | | | | | | |
|---|---|---|-----------|---------------------------|---|--|-----|--|--|---|---|---|--------------------|-----------|---|-----------|--|
| No. | Objetivos institucionales | Compromisos gerenciales | Indicador | Fecha inicio-fin dd/mm/aa | Actividades | Peso ponderado | | Avance | | | | | % Cumplimiento año | Resultado | Evidencias | | |
| | | | | | | | | % 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 | | | Descripción | Ubicación | |
| 1 | Transformación de la Administración pública | Optimizar la ejecución de los recursos de inversión asignados durante la vigencia 2023, según los planes establecidos | 100% | 2023-01-31 | 1. Realizar actualizaciones y seguimiento a los compromisos establecidos en Plan Estratégico de Tecnologías de la Información | 30% | 10% | 50% | 50% | Planes aprobados | 50% | 50% | 100% | 30% | De acuerdo a lo presentado en CIGD, se tuvo cumplimientos del 100% del PETI, POSI y PTD. Presentación OAP a CIGD No 1 2024, numeral 9.1 diagonales 35, 36 y 37. Informes de los planes. | | |
| | | | | | 2. Realizar actualizaciones y seguimiento a los compromisos establecidos en el Plan del Seguridad y Privacidad de la Información | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | 3. Realizar actualizaciones y seguimiento a los compromisos establecidos en el plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la información | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Transformación de la Administración pública | Definir e implementar los lineamientos tecnológicos para la adecuada gestión de información institucional de la Entidad, en cuanto a custodia, acceso y respaldo. | 100% | 2023-01-31 | 1. Actualizar documentación para la gestión de seguridad y privacidad de la información | 30% | 10% | 50% | 48% | Planear la socialización de documentos en las fechas establecidas | 50% | 50% | 98% | 29% | Documentos actualizados o generados, socializados e incluidos en Insolución | | |
| | | | | | 2. Actualizar documentación para la adquisición y gestión de licencias y software en el INM | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | 3. Actualizar la documentación para la adquisición y gestión de software en el INM | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Habilitadores de gestión y desempeño institucional - Fortalecer administrativa y de desempeño institucional para garantizar la eficiencia y calidad de los procesos de la entidad | Administrar, mantener actualizado y operar tecnológicamente, los sistemas de información de la entidad. | 100% | 2023-01-31 | 1. Realizar gestiones tendientes al cierre de planes de mejoramiento que se encuentren abiertos al proceso de Gestión de Tecnologías de Información del INM | 25% | 8% | 48% | 48% | | 52% | 49% | 97% | 24% | Se ha realizado cierre de hallazgos con la documentación actualizada o generada, además de las acciones específicas para el cierre de hallazgos de Contraloría | | |
| | | | | | 2. Aplicar los lineamientos y procesos de arquitectura tecnológica de la Entidad en materia de software, hardware, redes y telecomunicaciones, acorde con los parámetros gubernamentales para su adquisición, operación, soporte especializado y mantenimiento. | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | 3. Liderar, orientar y apoyar proyectos y actividades de mejora y optimización de servicios y procesos por medio de la adopción y gestión de las TICs | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Total | | | | | | 85% | | | | | | | 84% | | | | |
| Cumplimiento Ejecución Presupuestal | | | | | | | | | | | Evidencias | | | | | | |
| 1 | Habilitadores de gestión y desempeño institucional - Fortalecer administrativa y de desempeño institucional para garantizar la eficiencia y calidad de los procesos de la entidad | Ejecución del 100% del presupuesto del proyecto de inversión del INM | 100% | 2023-01-31 | 1. Obtención de CDP de las adquisiciones de bienes y servicios contratados en la vigencia | 10% | 3% | 5% | 4% | Buscar alternativas para contar con mayor prontitud con los estudios de mercado | 5% | 5% | 90% | 9% | Se realizan revisiones semanales a la ejecución, además de la gestión directa del Proyecto de Inversión. Se evidencia con informe del proyecto de inversión | | |
| | | | | | 2. Presentación de informes mensuales de ejecución presupuestal del proyecto de inversión | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | 3. Obtención de Registros Presupuestales de las adquisiciones de bienes y servicios contratados en la vigencia | | | | | | | | | | | | |
| Total | | | | | | 10% | | | | | | | 9% | | | | |
| Proyectos Especiales (Innovación Pública) (5%) | | | | | | | | | | | Evidencias | | | | | | |
| 1 | Transformación de la Administración pública | Implementación de iniciativas de Gobierno Digital | 100% | 2023-01-31 | Difusión de Hota Legal en Gov.Co Territorial | 5% | 2% | 2% | 2% | | 3% | 3% | 100% | 5% | Relacionamiento directo con MinTIC para lograr el objetivo. Se presentan avances | | |
| | | | | | Exposición de datos abiertos del INM en el PDA de Gov.Co | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | Implementación de trámites del INM en Servicios Ciudadanos Digitales | | | | | | | | | | | | |
| Total | | | | | | 5% | | | | | | | 5% | | | | |
| FECHA | | | | | | 2024-02-15 | | | | | | | | | | | |
| VIGENCIA | | | | | | 2023 | | | | | | | | | | | |
| | | | | | |  Firmado digitalmente por María del Rosario González Márquez Firma del Superior Jerárquico | | | |  Firmado digitalmente por <small>Andrés Ricardo Gómez Rodríguez</small> Firmado digitalmente por <small>Andrés Ricardo Gómez Rodríguez</small> Firmado digitalmente por <small>Andrés Ricardo Gómez Rodríguez</small> Firma del Gerente Público | | | | | | | |

FORMATO 2. VALORACION DE COMPETENCIAS A TRAVÉS DE LOS PILARES

Criterios de valoración

| | |
|--|---|
| 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 |

Nota: El número de pares, subalternos y socios de valor, será potestativo de la entidad, se recomienda como mínimo dos de cada uno.

Nota: Con este formato 2 se están evaluando los Pilares 2, 3 y 4.

| Competencias directivas | Definición de la competencia | Conductas asociadas | Valoración de los servidores públicos [1-5] | | | | Valoración anterior | Valoración actual | Comentarios para la retroalimentación |
|---------------------------------------|---|---|---|-----|------------|-----------------|---------------------|-------------------|---|
| | | | Superior | Par | Subalterno | Socios de valor | | | |
| | | | 50% | 25% | 25% | N/A | | | |
| Compromiso con la organización | Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales | Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas. | 5 | 4 | 4 | N/A | NO APLICA | 4,8 | |
| | | Anteponer las necesidades de la organización a sus propias necesidades. | 5 | 4 | 5 | N/A | | | |
| | | Apoya a la organización en situaciones difíciles. | 5 | 5 | 5 | N/A | | | |
| | | Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones. | 5 | 5 | 5 | N/A | | | |
| | | Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas. | 5 | 4 | 5 | N/A | | | |
| Total Puntaje Evaluador | | | 2,5 | 1,1 | 1,2 | N/A | | | |
| 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 | 4 | 5 | N/A | NO APLICA | 4,5 | Se identifica una oportunidad de mejora en la asertividad con la que se comunica la visión estratégica al equipo. |
| | | 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 | 4 | 4 | N/A | | | |
| | | Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias | 5 | 4 | 4 | N/A | | | |
| | | Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos | 5 | 5 | 5 | N/A | | | |
| | | Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales | 5 | 4 | 4 | N/A | | | |
| | | Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo | 4 | 3 | 3 | N/A | | | |
| Total Puntaje Evaluador | | | 2,4 | 1,0 | 1,0 | N/A | | | |
| Planeación | Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas | Prevé situaciones y escenarios futuros | 5 | 5 | 4 | N/A | NO APLICA | 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 | 4 | 5 | N/A | | | |
| | | Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso | 5 | 4 | 5 | N/A | | | |
| | | Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos | 4 | 4 | 4 | N/A | | | |
| | | Optimiza el uso de los recursos | 5 | 5 | 4 | N/A | | | |
| | | Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo | 4 | 4 | 5 | N/A | | | |
| Total Puntaje Evaluador | | | 2,3 | 1,1 | 1,1 | N/A | | | |

| | | | | | | | | | |
|--|--|--|-----|-----|-----|-----|-----------|-----|---|
| 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 | Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad | 5 | 4 | 4 | N/A | NO APLICA | 4,4 | Se propone revisar los casos específicos en los cuales eventualmente los subalternos consideran que no se les toma en cuenta para la adopción de decisiones |
| | | Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla | 5 | 5 | 2 | N/A | | | |
| | | Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad | 5 | 4 | 4 | N/A | | | |
| | | Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada | 4 | 3 | 4 | N/A | | | |
| | | Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente | 5 | 4 | 4 | N/A | | | |
| | | Asume los riesgos de las decisiones tomadas | 5 | 5 | 4 | N/A | | | |
| Total Puntaje Evaluador | | | 2,4 | 1,0 | 0,9 | N/A | | | |
| 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 | Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas. | 5 | 4 | 5 | N/A | NO APLICA | 4,3 | |
| | | Promueve la formación de equipos con interáreas positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas. | 5 | 4 | 4 | N/A | | | |
| | | Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas. | 4 | 3 | 4 | N/A | | | |
| | | Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños. | 5 | 4 | 4 | N/A | | | |
| | | Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo. | 4 | 4 | 2 | N/A | | | |
| | | Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas. | 5 | 5 | 4 | N/A | | | |
| Total Puntaje Evaluador | | | 2,3 | 1,0 | 1,0 | N/A | | | |
| 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 | Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno | 5 | 4 | 4 | N/A | NO APLICA | 4,4 | |
| | | Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa | 5 | 4 | 4 | N/A | | | |
| | | Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno | 5 | 4 | 4 | N/A | | | |
| | | Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interárea para impactar en los resultados esperados | 5 | 4 | 4 | N/A | | | |
| | | Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno. | 4 | 4 | 4 | N/A | | | |
| Total Puntaje Evaluador | | | 2,4 | 1,0 | 1,0 | N/A | | | |
| 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 | 4 | 5 | N/A | NO APLICA | 4,7 | |
| | | Forma equipos y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo. | 5 | 4 | 5 | N/A | | | |
| | | 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 | N/A | | | |
| | | 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. | 4 | 4 | 5 | N/A | | | |
| | | Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión. | 5 | 5 | 5 | N/A | | | |
| | | Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto. | 4 | 5 | 5 | N/A | | | |
| | | Total Puntaje Evaluador | | | 2,3 | 1,1 | | | |

Valoración final



4,5

| | | | | | RESULTADO CONSOLIDADO | | | |
|---|---|----------|-----|------------|-----------------------|-----|------|--|
| | | Superior | Par | Subalterno | Socios de valor | | | |
| | | 50% | 25% | 25% | N/A | | | |
| Con base en las respuestas de la valoración de competencias y la vivencia de los valores de integridad del servicio público, ¿Considera usted que el Gerente cosntruye integridad en coherencia en el pensar, decir y hacer en la gestión y en su comportamiento? | Construcción de integridad | 5,0 | 5,0 | 5,0 | N/A | 15% | 4,83 | Compromiso con la organización |
| En relación con las competencias, el Gerente aporta en la transformación cultural de la entidad a través de su gestión, el desarrollo del equipo de trabajo y la construcción de la integridad. | Gestión cultural | 5,0 | 5,0 | 5,0 | N/A | 15% | 4,47 | Visión estratégica/Planeación/Toma de decisiones |
| De acuerdo con las respuestas relacionadas con el desarrollo de personas, ¿Considera usted que el Gerente, aporta en el desarrollo del equipo de trabajo a su cargo? | Desarrollo de personas y equipos | 5,0 | 5,0 | 4,0 | N/A | 15% | 4,56 | Gestión del desarrollo de las personas/Pensamiento sistémico/Liderazgo efectivo |

NOTA: Teniendo en cuenta que la metodología de evaluación a los gerentes públicos del DAFP contempla que el 10% corresponde a la evaluación realizada por un socio de valor, "Se entenderá por socio de valor a un gerente público externo a la entidad con el que el gerente público tiene relación y debe calificar al mismo", una vez analizado el posible socio de valor, la Dirección identificó que no hay gerente público externo que tengan relacionamiento directo de acuerdo a las actividades que el gerente público desempeña en el instituto.

Por lo anterior, y de acuerdo con la ley 909 de 2004 la cual establece que el responsable de evaluar a los gerentes públicos es el superior inmediato, para efectos de esta evaluación, la directora general del INM, asume el 10% de la calificación antes mencionada.

| | |
|-----------------|-------------------|
| FECHA | 2024-02-26 |
| VIGENCIA | 2023 |

| | |
|---|--|
|  <p>Firmado digitalmente por Rodolfo Manuel Gomez Rodriguez Nombre de reconocimiento (DN): cn=Rodolfo Manuel Gomez Rodriguez, o=INM, ou=Jefe OIDT, email=jefeoidt@inm.gov.co, c=CO</p> |  <p>Firmado digitalmente por María del Rosario González Márquez</p> |
| Firma del Gerente Público | Firma Superior Jerárquico |

Formato 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: RODOLFO MANUEL GOMÉZ RODRÍGUEZ
 Área en la que se desempeña: Oficina de Informática y Desarrollo Tecnológico
 Fecha: 2024-02-26

| | | |
|--|-----|--------|
| PILAR 1. PRODUCTIVIDAD (Formato 1) | 98% | 78,40% |
| PONDERADO | 80% | |
| PILAR 2. CONSTRUCCIÓN DE INTEGRIDAD (Formato 2) | 92% | 18,49% |
| PILAR 3. GESTIÓN CULTURAL (Formato 2) | | |
| PILAR 4. DESARROLLO DE PERSONAS Y EQUIPOS (Formato 2) | | |
| PONDERADO | 20% | |
| NOTA FINAL | | 96,89% |

| | |
|---------------------------|---------------|
| CUMPLIMIENTO FINAL | 96,89% |
|---------------------------|---------------|



Firmado digitalmente por
 María del
 Rosario González Márquez

Firma del Superior Jerárquico



Firmado digitalmente por Rodolfo
 Manuel Gomez Rodriguez
 Nombre de reconocimiento (DN):
 cn=Rodolfo Manuel Gomez Rodriguez,
 o=INM, ou=Jefe OI DT,
 email=jefeoidt@inm.gov.co, c=CO

Firma del Gerente Público

FECHA: 2024-02-26
 VIGENCIA: 2023