

N°	Objetivo Institucional	Compromiso gerenciales	Indicador	Fecha Inicio-Fin definitiva	Actividades	Peso ponderado	Avance de la Gestión				Evaluación			
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de Indicador 1er semestre	Observaciones del avance y oportunidad de mejora	% cumplimiento programado a 2º semestre	% Cumplimiento de Indicador 2º Semestre	Resultado	Descripción	Evidencias Ubicación
1	Consejar un gestión pública moderna, eficiente, transparente, focalizada y participativa al servicio de los ciudadanos.	Planes de acción para mejorar la gestión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIG) orientados en estrategias prioritarias.	2	01/02/18 - 30/11/18	Informe de brechas significativas de gestión y desempeño institucional Estrategias del PI4 a cargo de la Gerencia de Planeación y Gestión Institucional implementadas Metodología para la medición de la satisfacción de los ciudadanos Metodología de identificación de criterios diferenciados para el orden público	40%	50%	50%	50%	50%	40%	Informe para de brechas y metodologías para la medición de la satisfacción de los ciudadanos	El informe 2018-05-31, Informe_Gest_2veces en el enlace: V\YAKA\130096\2018\DOC\INFORME_GESTION_2018_05_31.docx La metodología para la medición de la satisfacción se realizó al equipo directivo. El documento 27_Mayo_2018.docx y el endodigrafo_medicin_porc seccion_ciudadana se encuentran en el enlace: V\YAKA\130096\2018\DOC\EVALUACION_PERCEPCION_Ciudadana	
2	Consejar un gestión pública moderna, eficiente, transparente, focalizada y participativa al servicio de los ciudadanos.	Acuerdo del Consejo de Gerencia para el ordenamiento de los planes de trabajo de los Jueces de Control Interno	1	18/01/18 - 10/03/18	Metodología de identificación de criterios diferenciados para el orden público Documento con criterios diferenciados para cada política, definidos por parte de los Jueces de Control Interno (MIG) de Planeación y Gestión (MIG) Documento de criterios diferenciados aprobados por el Consejo	30%	100%	100%	0%	0%	30%	Indicador Jueces de Control Interno (Videconferencias SEDI, reunión con el Comité de Planeación de la Federación de Departamentos); Cualitativo: V\YAKA\130096\2018\DOC\METODOS PARA LA MEDICION DE LA SATISFACCION FINALISTAS\ESTRATEGIA DE FORTALECIMIENTO_CONTROL_INTERNO Fortalecimiento Capacidades Despliegue territorial para inducción a CDI en las unidades de control interno V\YAKA\130096\2018\DOC\METODOS_APOYOCDI_FINALISTAS\CONTROL_INTERNO	Indicador Jueces de Control Interno (Videconferencias SEDI, reunión con el Comité de Planeación de la Federación de Departamentos); Cualitativo: V\YAKA\130096\2018\DOC\METODOS PARA LA MEDICION DE LA SATISFACCION FINALISTAS\ESTRATEGIA DE FORTALECIMIENTO_CONTROL_INTERNO Fortalecimiento Capacidades Despliegue territorial para inducción a CDI en las unidades de control interno V\YAKA\130096\2018\DOC\METODOS_APOYOCDI_FINALISTAS\CONTROL_INTERNO	
3	Consejar un gestión pública moderna, eficiente, transparente, focalizada y participativa al servicio de los ciudadanos.	Estrategia de Fortalecimiento Política de Control Interno ejecutada	1	01/02/18 - 30/11/18	Fortalecimiento de capacidades de los Jueces de Control Interno del orden territorial Fortalecimiento Sistema de Gestión y Sistema de Control Interno	30%	50%	100%	50%	100%	30%	Fortalecimiento Sistema de Gestión y Control Interno Capacidades (TAM) Presencias sobre el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIG) en el ordenamiento de la gestión pública Campa Visual MIG incluye Cines JCI V\YAKA\130096\2018\DOC\METODOS PARA LA MEDICION DE LA SATISFACCION_FINALISTAS\CONTROL_INTERNO	Fortalecimiento Sistema de Gestión y Control Interno Capacidades (TAM) Presencias sobre el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIG) en el ordenamiento de la gestión pública Campa Visual MIG incluye Cines JCI V\YAKA\130096\2018\DOC\METODOS PARA LA MEDICION DE LA SATISFACCION_FINALISTAS\CONTROL_INTERNO	
Total							100%	100%	100%	100%	100%	100%		

FECHA: 21/02/2018

VENENCIA: 2018

[Firma]
 Gerente General de la Función Pública

[Firma]
 Gerente General de la Función Pública

Anexo 2: Valoración de Competencias

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 de mentoring. Puede mejorar.	1



Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior 60%	Par 20%	Subterno 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	4	5	4,9	4,7	
	Asume responsabilidad por sus resultados.	5	4	5			
	Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5	4	5			
	Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		4,8	4,3	5,0			
2 Orientación al ciudadano	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general.	5	5	5	4,9	5,0	
	Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.	5	5	5			
	Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.	5	5	5			
	Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		5,0	5,0	5,0			
3 Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	5	5	5			
	Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora.	5	5	5			
	Demuestra imparcialidad en sus decisiones.	5	5	5			
	Total Puntaje Evaluador		5,0	5,0			

	Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables.	5	5	5	5	5,0	5,0	5	
	Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y prestación del servicio.	5	5	5	5	5			
	Total Puntaje Evaluador	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0			
4	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	5	5	5	5				
	Anticipa las necesidades de la organización a sus propias necesidades	5	5	5	5				
	Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5	5	5		5,0	5%	
	Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.	5	5	5	5				
	Total Puntaje Evaluador	5,0	5,0	5,0	5,0				
5	Mantiene a sus colaboradores motivados.	5	5	5	5				
	Fomenta la comunicación clara, directa y concreta.	5	5	5	5				
	Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo.	5	5	5	5			5,0	4,9
	Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	5	5	5	5				
	Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.	5	5	5	5				
	Total Puntaje Evaluador	5,0	5,0	5,0	4,9				
6	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	4	4	4	5				
	Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.	5	5	5	5				
	Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	5	4	4	5			4,7	
	Busca soluciones a los problemas.	4	4	4	5				
	Distribuye el tiempo con eficiencia.	5	5	5	5				
	Establece planes alternativos de acción.	5	5	5	5				
	Total Puntaje Evaluador	4,7	4,5	4,9					
7	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	5	5	5				
	Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	5	4	4	5			4,5	
	Decide bajo presión.	4	5	5	5				
	Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	4	5	5	5			4,6	
	Total Puntaje Evaluador	4,5	4,8	5,0					
	Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	5	5	5	5				
	Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	5	5	5	5				
	Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.	5	5	5	5				

8		5		5		5		4.9		5.0	
Dirección y Desarrollo de Personal		Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.		5		5		5		4.9	
		Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar habilmente 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		5.0		5.0		4.8					
		Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.		5		5		5			
		Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.		5		5		5			
9		Conocimiento del Entorno		5		5		5		5.0	
		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		5.0		5.0		5.0					

Valoración final **4.9** **98%**

FECHA	31/01/2019
VIGENCIA	2018

	
Nombre y Firma del Gerente Público	Nombre y Firma Superior Jerárquico


Nombre y Apellido del Gerente Público: María del Pilar García González

Área en la que se desempeña: Dirección de Gestión y Desempeño Institucional

Fecha: 31/01/2019

Concentración, Seguimiento, Retroalimentación y Evaluación de Compromisos gerenciales	100%	80%
Ponderado	80%	0%
Concentración	5%	20%
Valoración de Competencias	4.9	20%
Ponderado	20%	100%
Nota Final		100%

Cumplimiento Final	100%
--------------------	------


Firma del Supervisor Jerárquico

FECHA: 31/01/2019
VIGENCIA: 2018


Firma del Gerente Público.

