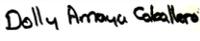


El servicio público es de todos		Función Pública		EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PARA SERVIDORES VINCULADOS EN NOMBRAMIENTO PROVISIONAL							
4. EVALUACIÓN PARCIAL SEMESTRAL											
4.1 TIPO DE EMPLEO		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL. Seguimiento cumplimiento de funciones empleados vinculados mediante NOMBRAMIENTO PROVISIONAL (NO GENERA DERECHOS DE CARRERA)									
4.2 FECHA DE EVALUACIÓN		DESDE	1/02/2022	HASTA	31/07/2022	No. DÍAS EVALUADOS EN EL AÑO	181	4.3 NIVEL DEL EMPLEO		Profesional	
4.4 CASOS DE EVALUACIÓN		PRIMERA_EVALUACION_PARCIAL_SEMESTRAL									
4.5 PORTAFOLIO DE EVIDENCIAS COMPROMISOS LABORALES											
Nº	COMPROMISO LABORAL	EVIDENCIA DEL CUMPLIMIENTO DEL COMPROMISO	REQUISITOS DE CALIDAD	COMENTARIOS - RUTA DE EVIDENCIA	PESO	LOGRO %	PUNTAJE				
1	Apoyar el desarrollo de la Fase de Detección de Necesidades de información de la medición del desempeño institucional (operación estadística), para los distintos usuarios de la misma (entidades, líderes de policía)	Documentos avalados por la Coordinadora	CUMPLIMIENTO	A partir de las mesas de trabajo y correos de los líderes de política, se consolidaron los siguientes archivos: Archivo excel Ámbito de entidades medición vig 2021 Archivo excel banco de preguntas vig 2021 Archivo excel matriz X vig 2021 Adicional se tuvieron en cuenta los conceptos emitidos para 25 entidades sobre el ámbito de aplicación https://funcionpublicagovco-my.sharepoint.com/personal/lvasquez_funcionpublica_gov_co/	20	100%	20				
			CONFIABILIDAD								
			OPORTUNIDAD								
2	Apoyar el desarrollo de la Fase de Diseño y Pruebas de la medición del desempeño institucional (operación estadística)	Aplicativo puesto en producción acorde con producto entregado por la Agencia Nacional Digital	CLARIDAD	Después de algunos ajustes implementados al aplicativo y múltiples pruebas realizadas para validar su funcionalidad, se configuraron en el aplicativo FURAG los formularios para la medición de la vigencia 2021: Aplicativo FURAG ambiente preproducción http://170.246.113.220/#/ Aplicativo FURAG ambiente producción https://www.funcionpublica.gov.co/furag/#/ Documento de pruebas y archivos de resultados de pruebas en yaksa	30	100%	30				
			CUMPLIMIENTO								
3	Apoyar el desarrollo de la Fase de Ejecución o recolección de información de la medición del desempeño institucional (operación estadística)	Aplicativo puesto en producción acorde con producto entregado por la Agencia Nacional Digital Documentos avalados por el Equipo Estadístico Actas de reunión	CONFIABILIDAD	El aplicativo estuvo abierto para el diligenciamiento por parte de las entidades del 21 de febrero al 28 de marzo de 2022 sin incidencias graves que afectaran su ejecución. Aplicativo FURAG ambiente de producción https://www.funcionpublica.gov.co/furag/#/ Se dieron varias capacitaciones a mesa ayuda, a los líderes territoriales y la DGI sobre el aplicativo y la medición. Se publicaron y compartieron con los líderes los pivotes: https://www.datos.gov.co/Funci-n-p-blica/FURAG/daed-z4fw Publicación resultados MDI 2021 en la página de FP	20	100%	20				
			OPORTUNIDAD								
			CUMPLIMIENTO								
4	Apoyar la programación y el desarrollo de las actividades de alistamiento de la medición	Documentos aprobados por la Directora del área	CONFIABILIDAD	Se inició con la detección de mejoras para la siguiente medición (documento oportunidades de mejora). Adicional, se iniciaron las mesas de trabajo con todos los líderes de política para la revisión de preguntas y demás cambios de la medición vig 2022. A cada uno se le pasó archivo excel con análisis de sus preguntas: https://funcionpublicagovco-my.sharepoint.com/personal/lvasquez_funcionpublica_gov_co/	20	100%	20				
			OPORTUNIDAD								
5	Apoyar la elaboración de estudios analíticos o descriptivos y propuestas normativas, sobre temas de trabajo de la Dirección de Gestión y Desempeño Institucional	Documentos aprobados por la Directora del área	CONFIABILIDAD	En este semestre no se realizó nada de esta obligación. Queda para el segundo semestre	10	100%	10				
			CUMPLIMIENTO								
TOTAL COMPROMISOS LABORALES					100		100				
4.6 COMPROMISOS COMPORTAMENTALES FIJADOS				4.7 SEGUIMIENTO COMPROMISOS COMPORTAMENTALES							
Nº	NIVEL JERARQUICO	COMPETENCIA COMPORTAMENTAL	CONDUCTA ASOCIADA	NIVELES DE FRECUENCIA	DESCRIPCIÓN	RESULTADO CUANTITATIVO					
1	Profesional	Aporte técnico profesional	* Aporta soluciones alternativas en lo que refiere a sus saberes específicos * Informa su experiencia específica en el proceso de toma de decisiones que involucran aspectos de su especialidad * Anticipa problemas previsible que advierte en su carácter de especialista * Asume la interdisciplinariedad aprendiendo puntos de vista diversos y alternativos al propio, para analizar y ponderar soluciones posibles.	Siempre	Cumple totalmente con la competencia comportamental de manera constante y suficiente.	10					

2	Profesional	Aprendizaje continuo	<ul style="list-style-type: none"> * Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un óptimo servicio * Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación * Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo, y aprende de sus colegas habilidades diferenciales, que le permiten nivelar sus conocimientos en flujos informales de inter-aprendizaje 	Frecuentemente	Cumple recurrentemente con la competencia comportamental.	7
3	Profesional	Orientación a resultados	<ul style="list-style-type: none"> * Assume la responsabilidad por sus resultados * Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas * Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos * Adopta medidas para minimizar riesgos * Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados * Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados * Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad * Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos 	Siempre	Cumple totalmente con la competencia comportamental de manera constante y suficiente.	10
4	Profesional	Compromiso con la organización	<ul style="list-style-type: none"> * Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas * Anticipa las necesidades de la organización a sus propias necesidades * Apoya a la organización en situaciones difíciles * Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones * Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas 	Siempre	Cumple totalmente con la competencia comportamental de manera constante y suficiente.	10
TOTAL COMPROMISOS COMPORTAMENTALES						9

EVALUACIONES EVENTUALES PARA COMPROMISOS LABORALES (SI LAS HAY)	0	EVALUACIONES EVENTUALES PARA COMPROMISOS COMPORTAMENTALES (SI LAS HAY)	0	Total de evaluación eventual	0
CALIFICACIÓN EVALUACIÓN COMPROMISOS LABORALES PRIMER SEMESTRE (Sobre 80%)	80	CALIFICACIÓN TOTAL COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES PRIMER SEMESTRE (Sobre 20%)	19	TOTAL DE LA CALIFICACIÓN SEMESTRE 1	99
4.8 DATOS GENERALES					
FECHA DE DILIGENCIAMIENTO	Bogotá, 03/08/2022				
	EMPLEADO A EVALUAR	JEFE INMEDIATO (PRIMER EVALUADOR)	SEGUNDO EVALUADOR		
NOMBRE COMPLETO	LINA MARIA VASQUEZ CASTRO	Dolly Amaya Caballero	María de Pilar García		
NUMERO DE DOCUMENTO IDENTIDAD	52807271	52010149	51795350		
CARGO (DENOMINACIÓN-CÓDIGO-GRADO)	PROFESIONAL ESPECIALIZADO CÓDIGO 2028 GRADO 17	Profesional especializado 2028 grado 19	Directora código 0100 Grado 22		
DEPENDENCIA	Dirección de Gestión y Desempeño Institucional	Dirección de Gestión y Desempeño Institucional	Dirección de Gestión y Desempeño Institucional		
FIRMAS					
4.9 OBSERVACIONES					