

N°	Objetivos institucionales	Concertación					Avance de la Gestión					Evaluación			
		Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	% 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	% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias	
														Descripción	Ubicación
1	Consolidar a Función Pública como un Departamento eficiente, técnico e innovador.	Planes de acción técnica concluidos	210	02/01/2018 - 31/12/2018	Planear la intervención Acompañar técnicamente a 155 entidades territoriales Acompañar técnicamente 55 municipios PEDET Evaluar los resultados de la intervención	25%	50%	100%	117 Planes de Asistencia Técnica (PAT) concluidos con corte a 27 de julio de 2018.	50%	N/A	100%	25%	En 2018 se han formulado 370 PAT de en el marco de la Acción Integral en: AMAZONAS: 3, ANTIOQUIA: 23, ARAUCA: 9, ATLANTICO: 7, BOGOTÁ: 7, BOLIVAR: 10, BOYACÁ: 15, CALDAS: 20, CAQUETA: 15, CASANARE: 12, CAUCA: 11, CESAR: 13, CHOCO: 20, CORDOBA: 11, CUNDINAMARCA: 11, GUAINIA: 2, GUAVIARE: 8, HUILA: 11, LA GUAJIRA: 16, MAGDALENA: 5, META: 20, N. DE SANTANDER: 18, NARIÑO: 9, PUTUMAYO: 10, QUINDIO: 10, RISARALDA: 6, SANTANDER: 16, SUCRE: 9, TOLIMA: 30, VALLE DEL CAUCA: 6, VAUPÉS: 6, VICHADA: 1 117 de esos PAT han sido concluidos.	WYaksa11200ddo20181TRDINFORMESVACCION_TERRITORIAL
2	Consolidar a Función Pública como un Departamento eficiente, técnico e innovador.	Análisis sectoriales socializados	9	02/01/2018 - 31/10/2018	Ajustar instrumento de Análisis sectorial Documentar Diagnóstico Documentar Prospectiva	25%	70%	100%	Función Pública cuenta hoy con 24 análisis sectoriales para orientar las reformas a las entidades.	30%	N/A	100%	25%	24 análisis sectoriales y 24 fichas resumen para reuniones ejecutivas con tomadores de decisiones	WYaksa11200ddo20181DOCUMENTO_APOYOIMETA SIANALISIS_SECTORIALES
3	Consolidar a Función Pública como un Departamento eficiente, técnico e innovador.	Documento de análisis de regímenes salariales elaborado	1	01/01/2018 - 31/05/2018	Asignar equipo interdisciplinario (DJ, DDO y DEP) Definir método y criterios Documentar y producir documento	25%	100%	100%	El documento recopila la evolución de los salarios y prestaciones del sistema general, la DIAN y la Aeronáutica	0%	N/A	100%	25%	Documento de los regímenes salariales del Sistema General, DIAN, Aeronáutica Civil y Rama Judicial y una Matriz con los salarios y prestaciones de toda la Rama Ejecutiva (Excepto docentes)	WYaksa11200DDO20181DASIREGIMENES_SALARIALES
4	Consolidar a Función Pública como un Departamento eficiente, técnico e innovador.	Documento de recomendaciones bases para el PND elaborado	1	02/01/2018 - 31/08/2018	Celebrar espacios de socialización Documento de recomendaciones	25%	80%	100%	El documento analiza las reformas 2010-2018 y arroja recomendaciones para continuar con el fortalecimiento de sectores y sus entidades. Tips para el nuevo plan de desarrollo 2018-2022	20%	N/A	100%	25%	Documento de análisis de las reformas 2010-2018 y recomendaciones para las bases del plan 2018-2022	WYaksa11200ddo20181DOCUMENTO_APOYOIMETA SIRECOMENDACIONES_PND
Total						100%						100%			

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

100%
0%
100%

FECHA: 01/05/2018
VIGENCIA: 2018


LILIANA CABALLERO DURÁN
Nombre y Firma del Supervisor Jerárquico


ALEJANDRO BECKER ROJAS
Nombre y Firma del Gerente Público

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	Par	Subalterno			
		60%	20%	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.	3	4	4,090909091	4,5	4,1
		Asume responsabilidad por sus resultados.	5	5	3,909090909		
		Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	4	4	3,909090909		
		Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta.	4	5	3,727272727		
Total Puntaje Evaluador		4,0	4,5	3,9			
2	Orientación al ciudadano	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general.	5	5	4,454545455	4,6	4,2
		Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.	4	4	4,272727273		
		Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.	4	5	4,272727273		
		Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	4	4	3,909090909		
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.	4	4	3,636363636		

Total Puntaje Evaluador			4,2	4,4	4,1			
3	Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	4	5	3,727272727	4,8	4,4	
		Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora.	4	4	4			
		Demuestra imparcialidad en sus decisiones.	4	5	3,090909091			
		Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables.	5	5	3,818181818			
		Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y prestación del servicio.	5	5	4,454545455			
Total Puntaje Evaluador			4,4	4,8	3,8			
4	Compromiso con la organización	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	5	5	4,181818182	5%	4,5	
		Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades	5	5	4,181818182			
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	4	5	4,090909091			
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.	4	5	3,818181818			
Total Puntaje Evaluador			4,5	5,0	4,1			
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados.	3	3	3,090909091	4,1	3,2	
		Fomenta la comunicación clara, directa y concreta.	3	3	3,272727273			
		Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo.	4	3	3,363636364			
		Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	3	3	3,090909091			
		Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.	3	3	3,181818182			
Total Puntaje Evaluador			3,2	3,0	3,2			
6	Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	3	3	3,909090909	4,5	3,7	
		Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.	4	4	3,636363636			
		Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	4	4	3,636363636			
		Busca soluciones a los problemas.	4	4	3,636363636			
		Distribuye el tiempo con eficiencia.	3	4	3,818181818			
		Establece planes alternativos de acción.	4	4	3,727272727			
		Total Puntaje Evaluador			3,7			
		Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	4	4	3,454545455			

7	Toma de Decisiones	Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	3	3	3,727272727	4,7	3,7
		Decide bajo presión.	4	4	3,636363636		
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	4	4	3,727272727		
		Total Puntaje Evaluador	3,8	3,8	3,6		
8	Dirección y Desarrollo de Personal	Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	4	4	3,909090909	4,4	3,6
		Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	4	3	3,636363636		
		Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.	3	3	3,363636364		
		Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.	3	4	3,363636364		
		Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.	4	4	3,272727273		
		Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	4	3	3,3		
		Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto	4	4	3,3		
		Total Puntaje Evaluador	3,7	3,6	3,4		
9	Conocimiento del Entorno	Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5	5	3,545454545	4,8	4,7
		Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	5	5	3,818181818		
		Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	5	4	3,909090909		
		Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.	5	5	3,818181818		
Total	5,0	4,8	3,8				

Valoración final	4,0	80%
------------------	-----	-----

FECHA	01/08/2018
VIGENCIA	2018

 Alejandro Becker	 Liliana Caballero
Nombre y Firma del Gerente Público	Nombre y Firma Superior Jerárquico

Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

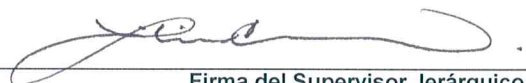
Nombre y Apellido del Gerente Público: Alejandro Becker Rojas

Área en la que se desempeña: Dirección de Desarrollo Organizacional

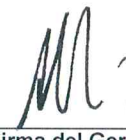
Fecha: 01/08/2018

Concertación, Seguimiento, Retroalimentación y Evaluación de Compromisos gerenciales	100%	80%
Ponderado	80%	
Concertación	5%	0%
Valoración de Competencias	4,0	16%
Ponderado	20%	
Nota Final		96%

Cumplimiento Final	96%
---------------------------	------------



Firma del Supervisor Jerárquico



Firma del Gerente Público.

FECHA: 01/08/2018
VIGENCIA: 2018