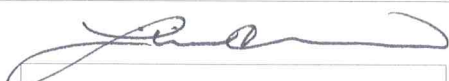


| Concertación | | | | | | | Avance de la Gestión | | | | | Evaluación | | | |
|--------------|-------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|-----------|---------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|------------------------------------------|------------------------------------------|--------------------------------------------------|-----------------------------------------|-----------------------------------------|--------------------|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| N° | Objetivos institucionales | 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 | Enaltecer al Servidor Público y su labor. | Reforma del Empleo Público | 100% | 02/01/18 - 30/11/18 | Información del Empleo Público en Colombia actualizada Reformas normativas tramitadas Lineamientos de política para los próximos años formulados Documento de Resultados del mérito en los concursos públicos abiertos presentado Emitir lineamientos para la adopción de las competencias laborales, manuales de funciones y empleos tipo Sistema de monitoreo, seguimiento y evaluación de la política de empleo público diseñado | 40% | 50% | 100% | | 50% | | 100% | 40% | Se adelantó la recolección y análisis de la información para elaborar la caracterización del Empleo Público, a partir de la información del SIGEP y de la remitida por las entidades. Lo anterior se encuentra publicado en la página web de Función Pública. Se elaboró la memoria justificativa y el proyecto de decreto para la modificación del Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado con las competencias laborales. Teniendo en cuenta lo anterior se expidió el Decreto 815 de 2018. Se definieron los lineamientos de la política de Empleo Público y de Gestión Estratégica del Talento Humano para los próximos años, así mismo estos lineamientos fueron socializados a los jefes de talento humano del orden nacional y el documento que contiene dichos lineamientos se encuentra publicado en la página de Función Pública. Se elaboró documento con los resultados del mérito en los concursos públicos abiertos. Se elaboró el proyecto de manual de funciones tipo para las áreas o procesos transversales y la guía de orientación para la implementación de las competencias laborales en las áreas transversales. Se revisó el estado del arte sobre los sistemas de monitoreo y de los antecedentes en materia de Empleo Público y a partir de ello se diseñó el sistema de monitoreo, seguimiento y evaluación de la política de Empleo Público. | \\Yaksa11401gapep\2018\DO_APOYO\CARACTERIZACION \\Yaksa11400dep\2018\DO_C_APOYO\REFORMAS_NORMATIVAS \\Yaksa11401gapep\2018\DO_APOYO\DOCUMENTO_S_AYP\PRODUCTOS_MATRIZ_DG \\Yaksa11401gapep\2018\DO_APOYO\DOCUMENTO_RESULTADOS_DE_MERITO_GPA \\Yaksa11401gapep\2018\DO_APOYO\COMPETENCIAS_EP \\Yaksa11401gapep\2018\DO_APOYO\SISTEMA_MONITOREO |
| 2 | Enaltecer al Servidor Público y su labor. | Gestión Estratégica del talento humano consolidada en el marco de MIPG | 210 | 02/01/18 - 30/11/18 | Seguimiento a 155 planes de acción formulados Formulación y seguimiento a 55 planes de acción de los Municipios PDET | 30% | 50% | 100% | | 50% | | 100% | 30% | Se revisaron los avances a los 155 planes de acción formulados en la vigencia anterior. En cuanto al hito de los planes de acción de 55 municipios PDET, se suscribió la matriz de OETH y se formularon los planes de acción de manera conjunta con cada uno de estos municipios. | \\Yaksa11402gapep\2018\DOCUMENTOS_APOYO\GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO\SEGUIMIENTO 2017 \\Yaksa11402gapep\2018\DOCUMENTOS_APOYO\GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO\META 2018 |
| 3 | Enaltecer al Servidor Público y su labor. | Puesta en marcha del plan de implementación del Decreto 894 de 2017 | 100% | 02/01/18 - 30/11/18 | Decreto 894 de 2017 reglamentado Socialización e inicio de la implementación del decreto 894 de 2017 | 30% | 50% | 100% | | 50% | | 100% | 30% | Se adelantó la consolidación de la información relacionada con los municipios de paz a quienes va dirigido el Decreto 894 de 2017, así mismo se dio la articulación con los actores involucrados (ESAP y CNSC) para la implementación del mencionado decreto. En el mismo sentido, se expidió el Decreto 1038 de 2018 (reglamento del Decreto 894 de 2017), el cual incluye el Sistema de Estímulos y el Plan de Capacitación para los municipios de paz. Por otra parte, se elaboró la estrategia de socialización y el plan de asesoría para la implementación del Decreto 894 de 2017. | \\Yaksa11400dep\2018\DO_C_APOYO\DECRETO_894_IMPLEMENTADO |
| Total | | | | | | 100% | | | | | | | 100% | | |

Concertación para el desempeño sobresaliente (6% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)

 0%
 100%

 FECHA: 01/08/2018
 VIGENCIA: 2018


 LILIANA CABALLERO DURÁN
 Nombre y Firma del Supervisor Jerárquico


 FRANCISCO ALONSO CAMARGO SALAS
 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. | 4 | 4 | 4,416666667 | 4,6 | 4,5 |
| | | Asume responsabilidad por sus resultados. | 5 | 4 | 4,333333333 | | |
| | | Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos. | 5 | 4 | 4 | | |
| | | Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta. | 5 | 4 | 4,416666667 | | |
| Total Puntaje Evaluador | | 4,8 | 4,0 | 4,3 | | | |
| 2 | Orientación al ciudadano | Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general. | 5 | 5 | 4,416666667 | 4,7 | 4,5 |
| | | Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios. | 5 | 5 | 4,25 | | |
| | | Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad. | 5 | 5 | 4,25 | | |
| | | Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas. | 4 | 4 | 4,333333333 | | |
| | | Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros. | 4 | 4 | 4,083333333 | | |

| | | | | | | | | |
|--------------------------------|---------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------|-------------|-----|------------|--|
| Total Puntaje Evaluador | | | 4,6 | 4,6 | 4,3 | | | |
| 3 | Transparencia | Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos. | 4 | 4 | 4,333333333 | 4,7 | 4,5 | |
| | | Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora. | 4 | 4 | 4,25 | | | |
| | | Demuestra imparcialidad en sus decisiones. | 5 | 5 | 3,833333333 | | | |
| | | Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables. | 5 | 5 | 4,5 | | | |
| | | Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y prestación del servicio. | 5 | 4 | 4,583333333 | | | |
| Total Puntaje Evaluador | | | 4,6 | 4,4 | 4,3 | | | |
| 4 | Compromiso con la organización | Promueve las metas de la organización y respeta sus normas. | 5 | 5 | 4,666666667 | 5% | 4,9 | |
| | | Antepones las necesidades de la organización a sus propias necesidades | 5 | 4 | 4,5 | | | |
| | | Apoya a la organización en situaciones difíciles. | 5 | 5 | 4,583333333 | | | |
| | | Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones. | 5 | 5 | 4,5 | | | |
| Total Puntaje Evaluador | | | 5,0 | 4,8 | 4,6 | | | |
| 5 | Liderazgo | Mantiene a sus colaboradores motivados. | 4 | 4 | 3,166666667 | 4,1 | 3,9 | |
| | | Fomenta la comunicación clara, directa y concreta. | 4 | 4 | 3,666666667 | | | |
| | | Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo. | 4 | 4 | 3,583333333 | | | |
| | | Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores. | 4 | 4 | 3,416666667 | | | |
| | | Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales. | 4 | 4 | 3,666666667 | | | |
| Total Puntaje Evaluador | | | 4,0 | 4,0 | 3,5 | | | |
| 6 | Planeación | Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto. | 4 | 4 | 3,916666667 | 4,5 | 4,4 | |
| | | Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales. | 4 | 5 | 4 | | | |
| | | Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles. | 5 | 5 | 3,916666667 | | | |
| | | Busca soluciones a los problemas. | 5 | 4 | 4,25 | | | |
| | | Distribuye el tiempo con eficiencia. | 4 | 5 | 3,75 | | | |
| | | Establece planes alternativos de acción. | 5 | 4 | 4,166666667 | | | |
| Total Puntaje Evaluador | | | 4,5 | 4,5 | 4,0 | | | |
| | | Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar. | 5 | 4 | 3,916666667 | | | |

| | | | | | | | |
|--------------------------------|------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------|-------------|-----|-----|
| 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. | 4 | 4 | 4,083333333 | 4,7 | 4,4 |
| | | Decide bajo presión. | 4 | 5 | 4,25 | | |
| | | Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre. | 5 | 5 | 4,166666667 | | |
| Total Puntaje Evaluador | | | 4,5 | 4,5 | 4,1 | | |
| 8 | Dirección y Desarrollo de Personal | Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas. | 5 | 5 | 3,75 | 4,1 | 4,2 |
| | | Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado. | 4 | 4 | 3,916666667 | | |
| | | Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo. | 4 | 4 | 4 | | |
| | | Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad. | 5 | 4 | 3,916666667 | | |
| | | Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño. | 4 | 4 | 3,916666667 | | |
| | | Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores. | 4 | 4 | 3,636363636 | | |
| | | Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto | 4 | 4 | 3,636363636 | | |
| Total Puntaje Evaluador | | | 4,3 | 4,1 | 3,8 | | |
| 9 | Conocimiento del Entorno | Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional. | 4 | 4 | 4 | 4,7 | 4,6 |
| | | Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado. | 5 | 5 | 4,454545455 | | |
| | | Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales. | 5 | 4 | 4,333333333 | | |
| | | Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales. | 5 | 5 | 4,363636364 | | |
| Total | | | 4,8 | 4,5 | 4,3 | | |

| | | |
|------------------|-----|-----|
| Valoración final | 4,4 | 89% |
|------------------|-----|-----|

| | |
|----------|------------|
| FECHA | 01/08/2018 |
| VIGENCIA | 2018 |

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  Francisco Camargo Salas |  Liliana Caballero Durán |
| 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: Francisco Camargo Salas

Área en la que se desempeña: Dirección de Empleo Público

Fecha: 01/08/2018

| | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------|------|-----|
| Concertación, Seguimiento, Retroalimentación y Evaluación de Compromisos gerenciales | 100% | 80% |
| Ponderado | 80% | |
| Concertación | 5% | 0% |
| Valoración de Competencias | 4,4 | |
| Ponderado | 20% | 18% |
| Nota Final | | 98% |

| | |
|---------------------------|------------|
| Cumplimiento Final | 98% |
|---------------------------|------------|



Firma del Supervisor Jerárquico



Firma del Gerente Publico.

FECHA: 01/08/2018
VIGENCIA: 2018