

Nº	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Concertación			Avance de la Gestión					Evaluación				
			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 2º semestre	% Cumplimiento de indicador 2º Semestre	% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias	
														Descripción	Ubicación
1	Consolidar una gestión pública moderna, eficiente, transparente, focalizada y participativa al servicio de los ciudadanos.	Rutas de acción para cierres de brechas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) definidas en entidades prioritizadas	2	01/02/18 - 30/11/18	<p>Informes de análisis de los resultados de FURAG II, ISDI 2017 publicados.</p> <p>Informe de brechas significativas de intervención en las políticas de gestión y desempeño institucional</p> <p>Estrategias del PAI a cargo de la Dirección de Gestión y Desempeño Institucional implementadas</p> <p>Metodología para la medición de la satisfacción de los ciudadanos definida</p>	40%	50%	100%	Los informes de análisis de resultados FURAG II se publicaron en el enlace http://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/visualizacion-resultados-consolidados	50%		100%	40%	Informe cierre de brechas y La metodología para la medición de la satisfacción ciudadan	<p>El informe: 2018-05-31_Informe_cierre_brechas_mipgse encuentra en Yaksa en el enlace: \\Yaksa\11300dgd\0019\DOCUMENTOS_APOYO\IRUTAS_ACCION</p> <p>La metodología para la medición de la satisfacción ciudadana se estructuró y se remitió al equipo directivo. El documento 2018-06-27_Marco_conceptual_y_metodologico_medicion_percepcion_ciudadania, se encuentra en Yaksa en el enlace: \\Yaksa\11300dgd\018\DOCUMENTOS_APOYO\EVALUACION_PERCEPCION_CIUADANA</p>
2	Consolidar una gestión pública moderna, eficiente, transparente, focalizada y participativa al servicio de los ciudadanos.	Acuerdo del Consejo de Gestión y Desempeño sobre criterios diferenciales para el orden territorial expedido	1	18/01/18 - 10/03/18	<p>Metodología de identificación de criterios diferenciales para el orden territorial validada por los líderes de política</p> <p>Documento con criterios diferenciales para cada política, definidos por parte de los líderes de política del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)</p> <p>Documento de criterios diferenciales aprobado por el Consejo</p>	30%	100%	100%	Se definió la metodología para la identificación de criterios diferenciales, la cual fue validada por los líderes de política. Con base en la metodología se estructuraron los criterios diferenciales por parte de cada líder de política, y los mismos fueron presentados al Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional, quedando aprobados mediante Acuerdo No. 003 del 08 de marzo.	0%		100%	30%	2018-03-08_Criterios_diferenciales_p ara_el_territorio_nacional_m ipg 2018-03-08_Presentación 2018-03-08_Anejo_1 Anexos_2_3_4_5_6_criterio s_diferenciales 2018-03-08_Anejo_7	Los documentos relacionados se encuentran en la ruta: \\Yaksa\11300dgd\2018\DOCUMENTOS_APOYO\MIPOCONSEJO_PARA_LA_GESTION\SESION_8_MARZO\DEFINITIVOS\2018-03-08_Documentos_criterios_diferenciales\2018-03-08_Anejos_criterios_diferen ciales
3	Consolidar una 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	<p>Proceso de Inducción a Jefes de Control Interno del orden territorial</p> <p>Fortalecimiento de capacidades de los Jefes de Control Interno del orden territorial</p> <p>Fortalecimiento Sistema de Gestión y Sistema de Control Interno</p>	30%	50%	100%	<p>Inducción Jefes de Control Interno (Videoconferencias SENA, Federación Municipios, Federación de Departamentos), Chat temático \\Yaksa\11300dgd\2018\DOCUMENTOS_APOYO\IFUSION\FINAL\ESTRATEGIA_FORTALECIMIENTO_CONTROL_INTERNO</p> <p>Fortalecimiento Capacidades: Despliegue territorial para inducción a JCI en las regiones. \\Yaksa\11300dgd\2018\DOCUMENTOS_APOYO\IFUSION\FINAL\ESTRATEGIA_FORTALECIMIENTO_CONTROL_INTERNO</p> <p>Fortalecimiento Sistema de Gestión y Control Interno: Capacitaciones (Taller) presenciales sobre MIPG. \\Yaksa\11300dgd\2018\DOCUMENTOS_APOYO\IFUSION\FORTALECIMIENTO_SISTEMA_GESTION_CI Curso Virtual MIPG (Incluye Curso JCI). \\Yaksa\11300dgd\2018\DOCUMENTOS_APOYO\CURSO_MIPG_CONTROL_INTERNO</p>	50%		100%	30%	<p>Inducción Jefes de Control Interno</p> <p>Fortalecimiento Capacidades</p> <p>Fortalecimiento Sistema de Gestión y Control Interno</p>	<p>Inducción Jefes de Control Interno (Videoconferencias SENA, Federación Municipios, Federación de Departamentos), Chat temático \\Yaksa\11300dgd\2018\DOCUMENTOS_APOYO\IFUSION\FINAL\ESTRATEGIA_FORTALECIMIENTO_CONTROL_INTERNO</p> <p>Fortalecimiento Capacidades: Despliegue territorial para inducción a JCI en las regiones: \\Yaksa\11300dgd\2018\DOCUMENTOS_APOYO\IFUSION\FINAL\ESTRATEGIA_FORTALECIMIENTO_CONTROL_INTERNO</p> <p>Fortalecimiento Sistema de Gestión y Control Interno: Capacitaciones (Taller) presenciales sobre MIPG. \\Yaksa\11300dgd\2018\DOCUMENTOS_APOYO\IFUSION\FORTALECIMIENTO_SISTEMA_GESTION_CI Curso Virtual MIPG (Incluye Curso JCI). \\Yaksa\11300dgd\2018\DOCUMENTOS_APOYO\CURSO_MIPG_CONTROL_INTERNO</p>
Total						100%							100%		

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

100%
0%
100%

FECHA: 01/05/2018
 VICENCIA: 2018


 LILIANA CABALLERO DURÁN
 Nombre y Firma del Supervisor Jerárquico

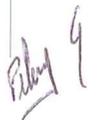

 MARÍA DE PILAR GARCÍA GONZÁLEZ
 Nombre y Firma del Gerente Público

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	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas.	5	5	5	4,9	4,5	
	Asume responsabilidad por sus resultados.	4	5	4,875			
	Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	4	5	4,875			
	Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta.	4	4	4,875			
Total Puntaje Evaluador		4,3	4,8	4,9			
2	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general.	5	5	4,75	4,9	4,8	
	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.	4	4	5			
	Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	5	5	4,875			
	Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.	5	5	4,625			

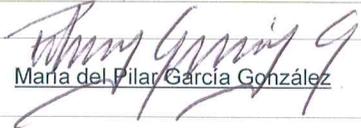
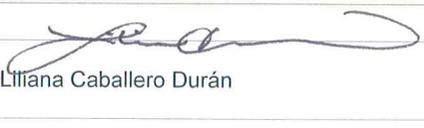


Total Puntaje Evaluador			4,8	4,8	4,9			
3	Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	5	5	5	5	5,0	
		Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora.	5	5	5			
		Demuestra imparcialidad en sus decisiones.	5	5	4,5			
		Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables.	5	5	5			
		Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y prestación del servicio.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			5,0	5,0	4,9			
4	Compromiso con la organización	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	5	5	5	5%	4,5	
		Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades	4	5	4,875			
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	4	5	4,875			
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.	4	5	4,875			
Total Puntaje Evaluador			4,3	5,0	4,9			
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados.	4	5	4,5	4,9	4,6	
		Fomenta la comunicación clara, directa y concreta.	4	5	4,75			
		Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo.	5	5	4,75			
		Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	4	5	4,875			
		Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.	5	5	4,75			
Total Puntaje Evaluador			4,4	5,0	4,7			
6	Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	4	4	5	4,7	4,4	
		Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.	4	5	5			
		Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	4	5	4,75			
		Busca soluciones a los problemas.	4	4	5			
		Distribuye el tiempo con eficiencia.	5	5	4,75			
		Establece planes alternativos de acción.	4	5	4,875			
Total Puntaje Evaluador			4,2	4,7	4,9			
		Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	4	5	5			

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	5	5	4,5	4,3
		Decide bajo presión.	4	4	4,875		
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	4	5	4,875		
		Total Puntaje Evaluador	4,0	4,8	4,9		
8	Dirección y Desarrollo de Personal	Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	5	5	4,625	4,9	4,9
		Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	5	5	4,875		
		Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.	5	5	5		
		Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.	5	5	4,875		
		Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.	5	4	4,75		
		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	4,9	4,9		
9	Conocimiento del Entorno	Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5	5	4,875	5	5,0
		Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	5	5	5		
		Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	5	5	4,875		
		Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.	5	5	4,875		
		Total	5,0	5,0	4,9		

Valoración final	4,7	93%
------------------	-----	-----

FECHA	01/08/2018
VIGENCIA	2018

 María del Pilar García González	 Lilliana Caballero Durán
Nombre y Firma del Gerente Público	Nombre y Firma Superior Jerárquico

Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

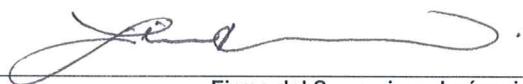
Nombre y Apellido del Gerente Público: María del Pilar García González

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

Fecha: 01/08/2018

Concertación, Seguimiento, Retroalimentación y Evaluación de Compromisos gerenciales	100%	80%
Ponderado	80%	
Concertación	5%	19%
Valoración de Competencias	4,7	
Ponderado	20%	
Nota Final		99%

Cumplimiento Final	99%
---------------------------	------------



Firma del Supervisor Jerárquico



Firma del Gerente Público.

FECHA: 01/08/2018
VIGENCIA: 2018