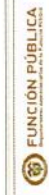


Anexo 1: Concertación, Seguimiento, Retroalimentación y Evaluación de Compromisos Gerenciales



Concertación				Avance de la Gestión				Evaluación									
N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin del periodo	Actividades	Peso ponderado	% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento programado a 2º semestre	Observaciones del avance y oportunidad de mejora	% cumplimiento de indicador 1er semestre	% cumplimiento de indicador 2º semestre	Resultado	Descripción	Evidencias	Ubicación		
1	Enfocar al Servidor Público y su labor.	Reforma del Empleo Público	100%	02/01/18 - 30/11/18	<p>Información del Empleo Público en Colombia actualizada</p> <p>Reformas normativas tramitadas</p> <p>Levantamiento de política para los próximos años formulados</p> <p>Documento de Resultado del merito en los concursos públicos abiertos presentado</p> <p>Emisión de instrumentos para la contratación de servicios laborales, manuales de funciones y empleos tipo</p> <p>Sistema de monitoreo y seguimiento de la política de empleo público diseñado</p>	40%	50%	50%		50%	100%	40%	<p>Se elaboró la caracterización del Empleo Público, a partir de la información del SICEPY de la remitida por las entidades. Lo anterior se encuentra publicado en el Boletín de Empleo Público.</p> <p>Se elaboró la memoria justificativa del proyecto de decreto para la modificación del Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado con las competencias laborales. Teniendo en cuenta lo anterior se aprobó el Decreto 819 de 2018.</p> <p>Se definieron los lineamientos de la política de empleo público para los próximos años, así como los mismos se han tramitado y se encuentran en proceso de aprobación. El documento que contiene dichos lineamientos se encuentra publicado en la página de Función Pública.</p> <p>Se elaboró documento con los resultados del merito en los concursos públicos abiertos.</p> <p>Se elaboró el proyecto de manual de funciones tipo para las áreas o procesos transversales y la guía de contratación para la implementación de las competencias laborales para los procesos transverales.</p> <p>Con base en los sistemas de medición y de los antecedentes en materia de Empleo Público se diseñó el sistema de monitoreo, seguimiento y evaluación de la política de Empleo Público.</p>	<p>VIVIENDA Y SERVICIOS PÚBLICOS SECRETARÍA DE TRABAJO Y PROTECCIÓN SOCIAL</p> <p>VIVIENDA Y SERVICIOS PÚBLICOS SECRETARÍA DE TRABAJO Y PROTECCIÓN SOCIAL</p> <p>VIVIENDA Y SERVICIOS PÚBLICOS SECRETARÍA DE TRABAJO Y PROTECCIÓN SOCIAL</p> <p>VIVIENDA Y SERVICIOS PÚBLICOS SECRETARÍA DE TRABAJO Y PROTECCIÓN SOCIAL</p> <p>VIVIENDA Y SERVICIOS PÚBLICOS SECRETARÍA DE TRABAJO Y PROTECCIÓN SOCIAL</p> <p>VIVIENDA Y SERVICIOS PÚBLICOS SECRETARÍA DE TRABAJO Y PROTECCIÓN SOCIAL</p> <p>VIVIENDA Y SERVICIOS PÚBLICOS SECRETARÍA DE TRABAJO Y PROTECCIÓN SOCIAL</p>			
2	Enfocar al Servidor Público y su labor.	Creación Estrategia del Empleo Público en el marco de MPO	210	02/01/18 - 30/11/18	<p>Seguimiento a 150 planes de acción formulados</p> <p>Formulación y seguimiento a los planes de acción de los Municipios POET</p>	30%	50%	100%		50%	30%	<p>Se puso en marcha junto con las entidades de los municipios POET 150 planes de acción y se realizaron los avances a los 150 planes de acción formulados en la vigencia anterior. En cuanto al cumplimiento de los planes de acción de los municipios POET.</p>	<p>VIVIENDA Y SERVICIOS PÚBLICOS SECRETARÍA DE TRABAJO Y PROTECCIÓN SOCIAL</p> <p>VIVIENDA Y SERVICIOS PÚBLICOS SECRETARÍA DE TRABAJO Y PROTECCIÓN SOCIAL</p> <p>VIVIENDA Y SERVICIOS PÚBLICOS SECRETARÍA DE TRABAJO Y PROTECCIÓN SOCIAL</p> <p>VIVIENDA Y SERVICIOS PÚBLICOS SECRETARÍA DE TRABAJO Y PROTECCIÓN SOCIAL</p> <p>VIVIENDA Y SERVICIOS PÚBLICOS SECRETARÍA DE TRABAJO Y PROTECCIÓN SOCIAL</p> <p>VIVIENDA Y SERVICIOS PÚBLICOS SECRETARÍA DE TRABAJO Y PROTECCIÓN SOCIAL</p> <p>VIVIENDA Y SERVICIOS PÚBLICOS SECRETARÍA DE TRABAJO Y PROTECCIÓN SOCIAL</p>				
3	Enfocar 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	<p>Decreto 894 de 2017 reglamentado</p> <p>Socialización e inicio de la implementación del decreto 894 de 2017</p>	30%	50%	100%		50%	30%	<p>Se socializó la información relacionada con el Decreto 894 de 2017, así mismo se dio la socialización con los actores involucrados (SGMP y CENCO). En el mismo sentido, se explicó el Decreto 894 de 2017 (reglamentario del Decreto Estímulo y el Plan de Capacitación para los municipios de paz.</p> <p>Se elaboró el manual de procedimientos y el plan de acción para la implementación del Decreto 894 de 2017.</p> <p>Se llevó a cabo el encuentro de Acusarres municipales POET de la OPPEC con 131 municipios.</p>	<p>VIVIENDA Y SERVICIOS PÚBLICOS SECRETARÍA DE TRABAJO Y PROTECCIÓN SOCIAL</p> <p>VIVIENDA Y SERVICIOS PÚBLICOS SECRETARÍA DE TRABAJO Y PROTECCIÓN SOCIAL</p>				
Total	Concertación para el desempeño sobresuavente 75% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)													100%	100%	100%	

FECHA: 13/07/2018
VERIFICA: _____ 2018

FERNANDO ALONSO CAMARGO SALAS
Municipio y Puesto del Servidor 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

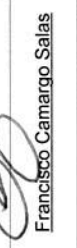

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior 60%	Par 20%	Subalterno 20%			
1 Orientación a resultados	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas.	5	5	4			
	Asume responsabilidad por sus resultados.	5	4	4			
	Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5	5	3	4,6	4,7	
	Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta.	5	5	4			
	Total Puntaje Evaluador	5,0	4,8	3,8			
2 Orientación al ciudadano	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general.	5	4	4			
	Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.	5	5	4			
	Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.	5	4	4			
	Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	5	5	4	4,7	4,7	
	Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.	5	5	3			
Total Puntaje Evaluador	5,0	4,6	4,1				
3 Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	5	5	4			
	Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora.	5	5	4			
	Demuestra imparcialidad en sus decisiones.	4	4	3			

	Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables.	5	5	4	4,7	4,6	
	Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y prestación del servicio.	5	5	4			
Total Puntaje Evaluador		4,8	4,8	3,9			
4	Compromiso con la organización	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	5	5	4		
		Anteponer las necesidades de la organización a sus propias necesidades	4	4	4	5%	4,6
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5	4		
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.	5	5	4		
Total Puntaje Evaluador		4,8	4,8	4,2			
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados.	4	4	3		
		Fomenta la comunicación clara, directa y concreta.	4	4	3		
		Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo.	5	5	4	4,1	4,1
		Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	4	4	3		
Total Puntaje Evaluador		4,4	4,2	3,1			
6	Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	5	5	4		
		Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.	5	5	4	4,5	4,7
		Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	5	5	3		
		Busca soluciones a los problemas.	5	5	4		
Total Puntaje Evaluador		5,0	5,0	3,6			
7	Toma de Decisiones	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	5	4		
		Ejecuta cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	5	5	4	4,7	4,8
		Decide bajo presión.	5	5	4		
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5	5	4		
Total Puntaje Evaluador		5,0	5,0	4,0			
	Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	5	5	3			
	Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	4	4	4			
	Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.	4	4	4			

8	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	4	4	4,1
		Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.	4	4	3	
		Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	4	4	3	
		Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto	4	4	4	
		Total Puntaje Evaluador	4,3	4,1	3,5	
9	Conocimiento del Entorno	Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5	5	4	4,7
		Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	5	5	4	
		Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	5	5	4	
		Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.	5	5	4	
		Total	5,0	5,0	4,3	

Valoración final **4,6** 92%

FECHA	31/01/2019
VIGENCIA	2018

	Francisco Camargo Salas	
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: 31/01/2019

Concertación, Retroalimentación y Compromisos gerenciales	Seguimiento, Evaluación de	100%	80%
Ponderado		80%	
Concertación		5%	0%
Valoración de Competencias		4,6	18%
Ponderado		20%	
Nota Final			98%

Cumplimiento Final 98%


Firma del Supervisor Jerárquico


Firma del Gerente Público.

FECHA: 31/01/2019
VIGENCIA: 2018

