

N°	Objetivo Institucional	Compromiso gerenciales	Indicador	Fecha Inicio-Fin definitiva	Actividades	Peso ponderado	Avance de la Gestión				Evaluación				
							% 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	Resultado	Descripción	Evidencias Ubicación	
1	Consejar un gestión pública moderna, eficiente, transparente, focalizada y participativa al servicio de los ciudadanos.	Planes de acción para mejorar la gestión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIG) orientados en estrategias prioritarias.	2	01/02/18 - 30/11/18	Informe de brechas significativas de gestión y desempeño institucional Estrategias del PI4 a cargo de la Gerencia de Planeación y Gestión Institucional implementadas Metodología para la medición de la satisfacción de los ciudadanos Metodología de identificación de criterios diferenciados para el orden público	40%	50%	50%	50%	50%	50%	40%	Informe de brechas y metodologías para la medición de la satisfacción de los ciudadanos Estrategias del PI4 a cargo de la Gerencia de Planeación y Gestión Institucional implementadas	El informe 2018-05-31, Informe_Gest_Guevas Yata en el enlace: \\YAKALI13009\02018\DOC\INFORMES\INFORME_05_31_2018.docx	
2	Consejar una gestión pública moderna, eficiente, transparente, focalizada y participativa al servicio de los ciudadanos.	Acuerdo del Consejo de Gerencia para el ordenamiento de los planes de gestión diferenciados para el orden territorial expedito	1	18/01/18 - 10/03/18	Metodología de identificación de criterios diferenciados para el orden público Documento con criterios diferenciados para cada política, definidos por parte de los líderes de política del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIG) Documento de criterios diferenciados aprobados por el Consejo	30%	100%	100%	0%	0%	100%	30%	Indicador Jefe de Gerencia (Indicador de Desempeño) Se definen la metodología para criterios diferenciados, la cual fue validada por los líderes de política. Con base en la metodología se definen los criterios diferenciados por parte de cada líder de política. Y los mismos fueron presentados al Consejo de Gerencia y el Documento Institucional, quedando aprobados mediante Acuerdo No. 003 del 08 de marzo.	Indicador Jefe de Gerencia (Indicador de Desempeño) Se definen la metodología para criterios diferenciados, la cual fue validada por los líderes de política. Con base en la metodología se definen los criterios diferenciados por parte de cada líder de política. Y los mismos fueron presentados al Consejo de Gerencia y el Documento Institucional, quedando aprobados mediante Acuerdo No. 003 del 08 de marzo.	Los documentos relacionados se encuentran en el enlace: \\YAKALI13009\02018\DOC\INFORMES\ANEXOS\PROYECTO PARA LA RENDICIÓN DE CUENTAS 2018\03-05_Amex_2018\03-05_Amex_2_3_4_5_6_criterios_diferenciados.docx
3	Consejar 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	Fortalecimiento de capacidades de los Jefes de Control Interno del orden territorial Proceso de inducción a Jefes de Control Interno del orden territorial Fortalecimiento Sistema de Gestión y Sistema de Control Interno	30%	50%	100%	50%	50%	100%	30%	Inducción Jefe de Control Interno Fortalecimiento Capacidades Fortalecimiento Sistema de Gestión y Control Interno	Inducción Jefe de Control Interno en las regiones: \\YAKALI13009\02018\DOC\INFORMES\ANEXOS\PROYECTO PARA LA RENDICIÓN DE CUENTAS 2018\03-05_Amex_2018\03-05_Amex_2_3_4_5_6_criterios_diferenciados.docx	
Total							100%					100%			

Concertación para el desarrollo sobresuavente 0%, adicional, Describir los compromisos gerenciales adicionales)

FECHA: 21/02/2018
 LUGAR: N/A

[Firma]
 Gerente General de la Gerencia de Planeación y Gestión Institucional

[Firma]
 Gerente General de la Gerencia de Planeación y Gestión Institucional

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

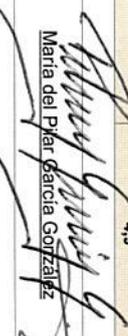
Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior 60%	Par 20%	Subterno 20%			
1 Orientación a resultados	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas.	4	4	5	4,9	4,7	
	Asume responsabilidad por sus resultados.	5	4	5			
	Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5	4	5			
	Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		4,8	4,3	5,0			
2 Orientación al ciudadano	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general.	5	5	5	4,9	5,0	
	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.	5	5	5			
	Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		5,0	5,0	5,0			
3 Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	5	5	5			
	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	5			

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

8		5		5		5		4.9		5.0	
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.									
		Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar habilmente el bajo desempeño.		5		5		5			
		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		5.0		4.8					
		Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.		5		5		5			
		Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.		5		5		5			
9		Conocimiento del Entorno		5		5		5		5.0	
		Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.		5		5		5			
		Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.		5		5		5			
Total		5.0		5.0		5.0					

Valoración final **4.9** **98%**

FECHA	31/01/2019
VIGENCIA	2018

	
Nombre y Firma del Gerente Público	Nombre y Firma Superior Jerárquico

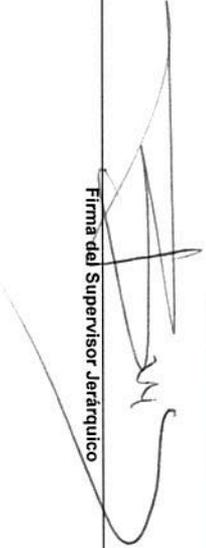
Nombre y Apellido del Gerente Público: María del Pilar García González

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

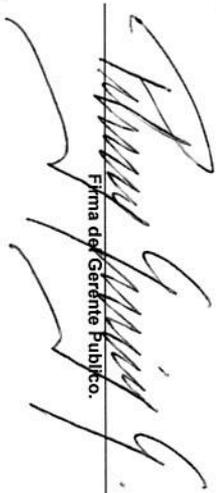
Fecha: 31/01/2019

Concentración, Seguimiento, Retroalimentación y Evaluación de Compromisos gerenciales	100%	80%
Ponderado	80%	0%
Concentración	5%	20%
Valoración de Competencias	4.9	20%
Ponderado	20%	100%
Nota Final		100%

Cumplimiento Final	100%
--------------------	------


Firma del Supervisor Jerárquico

FECHA: 31/01/2019
VIGENCIA: 2018


Firma del Gerente Público.

