



**PARTE I: CONCENTRACION, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACION Y EVALUACION DE COMPROMISOS GERENCIALES**

| Nº           | Objetivos Institucionales   | Compromisos gerenciales   | Indicador  | Fecha Inicio-Fin del periodo | Actividades   | Paso ponderado | Avance                                   |  |  |   | % Cumplimiento año | Resultado   | Evidencias   |             |
|--------------|---|---|--|------------------------------|---|----------------|--|--|--|---|--------------------|---|--|-------------|
|              |   |   |  |                              |   |                | % 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  | Descripción |
| 1            | Desarrollar y fortalecer las habilidades y aptitudes del talento humano | Fortalecer los conocimientos y aplicación de la Ley 734 de 2002, desarrollando actividades de prevención dirigidas a los funcionarios sobre las conductas más relacionadas, con el fin de prevenir su ocurrencia. | Porcentaje de cumplimiento (Act/real/Act Prog)*100 | 01/05/2017<br>30/11/2017     | Realizar el análisis de parateo de la información contenida en la base de datos de los procesos disciplinarios, para determinar las conductas más frecuentes y establecer los temas de las campañas de prevención.<br>Gestionar los mecanismos para realizar las campañas de prevención dirigidas a los funcionarios del Ministerio de Relaciones Exteriores, con el fin de disminuir la ocurrencia de las faltas identificadas<br>Diseñar el contenido de las campañas de prevención<br>Implementar las campañas de interiorización (3 campañas de prevención) | 40%            | 50%                                      | 50%                                      | 50%  | 50%                                     | 20%                | Se realizó el análisis de parateo y se establecieron las conductas disciplinarias más frecuentes, así mismo se gestionaron los mecanismos a través de universidades y la Dirección de Talento Humano para realizar las campañas de prevención | Se ubica en la carpeta compartida en el OneDrive la cual tiene como nombre Soportes Acuerdo de Gestión |             |
| 2            | Desarrollar y fortalecer las habilidades y aptitudes del talento humano | Desarrollar talleres preventivos sobre las faltas más recurrentes identificadas   | Porcentaje de cumplimiento (Act/real/Act Prog)*100 | 1/05/2017<br>23/11/2017      | Gestionar los mecanismos que se requieren para el efectivo desarrollo de las actividades<br>Establecer la dinámica y las dependencias a las cuales irá dirigida la actividad<br>Realizar dos Talleres preventivos   | 30%            | 65%                                      | 65%                                      | 34%  | 65%                                     | 20%                | Se estableció la dinámica y los mecanismos para llevar a cabo los dos talleres preventivos, el primero fue dirigido a los conductores del Ministerio de Relaciones Exteriores y el segundo al Grupo Interno de Trabajo de Visas e Inmigración | Se ubica en la carpeta compartida en el OneDrive la cual tiene como nombre Soportes Acuerdo de Gestión |             |
| 3            | Desarrollar y fortalecer las habilidades y aptitudes del talento humano | Socializar aspectos relevantes de la ley disciplinaria relacionados con el desarrollo de la función de los servidores públicos, como mecanismo de prevención  | Porcentaje de cumplimiento (Act/real/Act Prog)*100 | 20/05/2017<br>30/11/2017     | Gestionar los mecanismos para llevar a cabo la conferencia dirigida a los servidores públicos del Ministerio de Relaciones Exteriores, sobre aspectos relevantes de la ley disciplinaria, como mecanismo de prevención<br>Realizar una charla presencial para los funcionarios del MRE de planta interna<br>Socializar la charla a través de un video dirigido a planta externa, sobre aspectos relevantes de la Ley disciplinaria, como mecanismo de prevención  | 30%            | 0%                                       | 0%                                       | 100%   | 0%                                      | 0%                 |   |  |             |
| 4            |   |   |  |                              |   |                |  |  |  |   | 0%                 |   |  |             |
| 5            |   |   |  |                              |   |                |  |  |  |   | 0%                 |   |  |             |
| <b>Total</b> |   |   |  |                              |   | <b>100%</b>    |  |  |  |   | <b>40%</b>         |   |  |             |

Concentración para el desempeño sobresaliente (5% adicional, Describir los compromisos gerenciales adicionales):

FECHA DE SUSCRIPCIÓN / SEGUIMIENTO

Firma del Gerente Público