

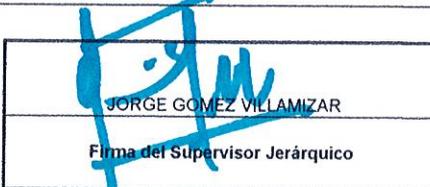
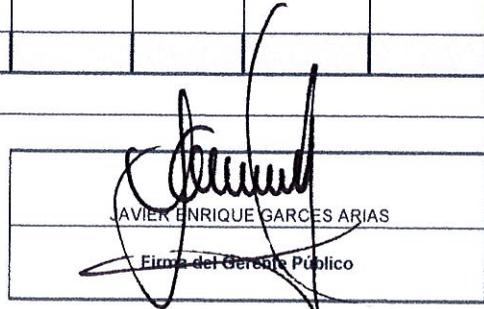
ANEXO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES

CONCERTACIÓN															EVALUACIÓN				
Nº	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio fin dd/mm/aa	Actividades	Peso 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	Ubicación				
1		Consolidar electrónicamente la rendición mensual de la contratación de los Sujetos y Puntos de Control vigilados del software SIA OBSERVA y SIA MISIONAL con destino a la AGR.	((Reportes rendidos AGR*100)/12)	02/01/2018	Consolidación mensual SIA OBSERVA	5%	50%	50%		50%	50%	100%	5%						
2		Verificar la oportunidad de la rendición de cuentas de los sujetos y puntos de control en los sistemas SIA OBSERVA y MISIONAL	((Documento aprobado*100/2)	02/01/2017	Implementar y divulgar herramienta tecnológica	5%	50%	50%		50%	50%	100%	5%						
3		Consolidar y rendir anualmente los formatos establecidos en la Rendición de Cuentas pertenecientes a la Contraloría Municipal de Bucaramanga	((Reportes rendidos*100/71)	02/01/2017	Reportes al SIREL vigencia 2018	5%	50%	50%		50%	50%	100%	5%						
4		Generar informes trimestrales del Informe de la deuda Pública con destino a la Contraloría General de la Nación	((Informes enviados*100)/4)	02/01/2017	Consolidación deuda pública	5%	50%	50%		50%	50%	100%	6%						
5		Generar informe Macro de las Finanzas del Municipio	((Informe generado*100)/1)	02/01/2017	Informe Macro Financiero	6%	50%	50%		50%	50%	100%	6%						
6		Capacitar a los sujetos vigilados en las herramientas tecnológicas de Rendición de Cuentas	((Número capacitaciones realizadas*100)/4)	02/01/2017	Capacitaciones a sujetos vigilados	6%	50%	50%		50%	50%	100%	6%						

FORTALECER

EVALUACION

7	EL PROCESO AUDITOR	Capacitar al Grupo de Vigilancia Fiscal en herramientas tecnológicas de Rendición de Cuentas	((Numero capacitaciones realizadas*100)/2)	02/01/2017	Capacitaciones a funcionarios	6%	50%	50%	50%	50%	100%	6%	N PLAN DE ACCION 2018
8		Capacitar al Grupo de Vigilancia Fiscal en herramientas de Rendición de Cuentas SIREL AGR	((Numero capacitaciones realizadas*100)/2)	02/01/2017	Capacitaciones a funcionarios	6%	50%	50%	50%	50%	100%	6%	
9		Implementar y divulgar herramienta tecnológica para facilitar la gestión fiscal de los auditores	((Herramienta implementada*100)/1)	02/01/2017	App	6%	50%	50%	50%	50%	100%	6%	
10		Seguimiento permanente a la ejecución del PGA 2018	((Numero Auditorias finalizadas*100)/20)	02/01/2017	Ejecucion auditorias	25%	50%	50%	50%	50%	100%	25%	
11		Seguimiento a evidencias prescritas en mapas de riesgo de los sujetos auditados	((Auditorias regulares*100)/10)	02/01/2017	Seguimiento a informes	7%	50%	50%	50%	50%	100%	7%	
12		Ejecutar auditorias de impacto en la vigencia	((Numero auditorias Especiales de impacto*100)/3)	02/01/2017	Seguimiento auditorias	7%	50%	50%	50%	50%	100%	7%	
13		Capacitar semestralmente a los integrantes de Control Interno de los sujetos vigilados	((Numero capacitaciones realizadas*100)/2)	02/01/2017	Capacitaciones	5%	50%	50%	50%	50%	100%	5%	
14		Realizar reuniones bimestrales de manera conjunta con las áreas involucradas para generar procesos mas eficientes	((Numero de reuniones realizadas*100)/6)	02/01/2017	Actualizar las hojas de vida de los sujetos de control	5%	50%	50%	50%	50%	100%	5%	
Total						99%						100%	

Concertacion para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)												0%
												100%
FECHA	04/02/2019											
VIGENCIA	2018											
 JORGE GOMEZ VILLAMIZAR Firma del Supervisor Jerárquico						 JAVIER ENRIQUE GARCÉS ARIAS Firma del Gerente Público						



ANEXO 2: VALORACION DE COMPETENCIAS

Criterios de valoracion

Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organizacion 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. Puede mejorar.	1

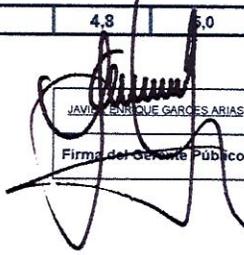
Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	valoracion de los servidores publicos [1-5]			Valoracion anterior	Valoracion actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60%	20%	20%			
1	Orientación a resultados	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas	5	5	5	5,0	
		Asume responsabilidad por sus resultados	5	5	5		
		Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos	5	5	5		
		Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta	5	5	5		
Total Puntaje del valorador		3,0	1,0	1,0			
2	Orientación al ciudadano	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	5	5	5	4,8	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		
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
3	Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	5	5	5	5,0	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	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		3,0	1,0	1,0			
4	Compromiso con la organización	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas	5	5	5	4,0	5,0
		Antepona las necesidades de la organización a sus propias necesidades	5	5	5		
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5	5		
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados	5	5	5	5,0	5,0
		Fomenta la comunicación clara, directa y concreta	5	5	5		
		Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo.	5	5	5		
		Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores	5	5	5		
		unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
6	Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con certeza.	5	5	5	4,8	5,0
		Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.	5	5	5		
		Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	5	5	5		
		Busca soluciones a los problemas.	5	5	5		
		Distribuye el tiempo con eficiencia	5	5	5		
		Establece planes alternativos de acción.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
7	Toma de Decisiones	Elege con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	5	5	4,5	5,0
		Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	5	5	5		
		Decide bajo presión.	5	5	5		
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			

✍

8	Dirección y Desarrollo de Personal	*Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	5	5	5	4,9	5,0	
		*Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	5	5	5			
		*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	5			
		*Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente 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			3,0	1,0	1,0			
9	Conocimiento del Entorno	Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5	5	5	5,0	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	5			
		Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.	5	5	5			
		Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0			
TOTAL			3,0	1,0	1,0			

valoracion final	4,8	5,0	100%
------------------	-----	-----	------

FECHA	04/02/2019
VIGENCIA	2018


 JAVIER ENRIQUE GARCÉS ARIAS
 Firma del Gerente Público


 JORGE GOMEZ VILLANIZAR
 Firma Superior Jerárquico



A

Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: JAVIER ENRIQUE GARGES ARIAS
 Área en la que se desempeña: JEFE OFICINA DE VIGILANCIA FISCAL Y AMBIENTAL
 Fecha: 04-feb-19

ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE	100%	
PONDERADO	80%	80%
VALORACION DE COMPETENCIAS	5,0	
PONDERADO	20%	20%
NOTA FINAL		100%
CONCERTACION	5%	0%
CUMPLIMIENTO FINAL		100%


 Firma del Supervisor Jerárquico


 Firma del Gerente Publico.

FECHA: 04/02/2019
 VIGENCIA: 2018

