ANEXO 1. CONCERTACION, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACION Y EVALUACION DE COMPROMISOS GERENCIALES

Concertación							Evaluación								
							Avance							Evidencias	
N°	Objetivos Institucionales	Compromisos gerenciales	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 2° semestre	% Cumplimiento de indicador 2° Semestre	% Cumplimiento año	Resultado	Descripción	Ubicación
1	FORTALECER	Consolidar electronicamente la rendicion mensual de la contratacion de los Sujetos y Puntos de Control vigilados del software SIA OBSERVA y SIA MISIONAL con destiono a la AGR.	((Reportes rendidos AGR*100)/12)	02/01/2019	Consolidacion mensual SIA OBSERVA	5%	100%	50%		100%	50%	100%	5%		EVALUACIO
2		Verificar la oportunidad de la rendicion de cuentas de los sujetos y puntos de control en los sistemas SIA OBSERVA y MISIONAL	((Documento aprobado*100/2)	02/01/2019	Implementar y divulgar herramienta tecnologica	5%	50%	50%		50%	50%	100%	5%		
3		Consolidar y rendir anualmente los formatos establecidos en la Rendicion de Cuentas pertenecientes a la Contraloria Municipal de Bucaramanga	((Reportes rendidos*100)71)	02/01/2019	Reportes al SIREL vigencia 2018	5%	50%	50%		50%	50%	100%	5%		
4		Generar informes trimestrales del Informe de la deuda Publica con destino a la Contraloria General de la Nacion	((Informes enviados*100)/4)	02/01/2019	Consolidacion deuda publica	5%	50%	50%		50%	50%	100%	6%		
5		Generar informe Macro de las Finanzas del Municipio	((Informe generado*100)/1)	02/01/2019	Informe Macro Financiero	6%	50%	50%		50%	50%	100%	6%		
6		Capacitar a los sujetos vigilados en las herramientas tecnologicas de Rendicion de Cuentas	((Numero capacitaciones realizadas*100)/4)	02/01/2019	Capacitaciones a sujetos vigilados	6%	50%	50%		50%	50%	100%	6%		

7	EL PROCESO AUDITOR	Capacitar al Grupo de Vigilancia Fiscal en las herramientas tecnologicas de Rendicion de Cuentas	((Numero capacitaciones realizadas*100)/2)	02/01/2019	Capacitaciones a funcionarios	6%	50%	50%		50%	50%	100%	6%		N PLAN DE ACCION 2019
8		Capacitar al Grupo de Vigilancia Fiscal en las herramientas de Rendicion de Cuentas SIREL AGR	((Numero capacitaciones realizadas*100)/2)	02/01/2019	Capacitaciones a funcionarios	6%	50%	50%		50%	50%	100%	6%		
9		Implementar y divulgar herramienta tecnologica para facilitar la gestion fiscal de los auditores	((Herramienta implementada*100)/1)	02/01/2019	App	6%	50%	50%		50%	50%	100%	6%		
10		Seguimiento permanente a la ejecucion del PGA 2018	((Numero Auditorias finalizadas*100)/20)	02/01/2019	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)	02/01/2019	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)	02/01/2019	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)	02/01/2019	Capacitaciones	5%	50%	50%		50%	50%	100%	5%		
14		Realizar reuniones bimestrales de manera conjunta con las areas involucradas para generar procesos mas eficientes	((Numero de reuniones realizadas*100)/6)	02/01/2019	Actualizar las hojas de vida de los sujetos de control	5%	50%	50%		50%	50%	100%	5%		
Total						**98%**							**100%**		
Concertacion para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)													**0%**		

FECHA 30/01/2020

VIGENCIA 2019

HECTOR ROLANDO NORIEGA LEAL

Firma del Supervisor Jerárquico

JAVIER ENRIQUE GARCES 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 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 afianza	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	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	5,0	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	5,0	5,0	
		Antepone 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 acierto.	5	5	5	5,0	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	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	5	5	5,0	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	5,0	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 consciente 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		5,0	5,0	100%

FECHA	30/01/2020
VIGENCIA	2019

HECTOR ENRIQUE GARCES ARIAS	HECTOR ROLANDO NORIEGA LEAL
Firma del Gerente Público	Firma Superior Jerárquico

Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: JAVIER ENRIQUE GARCES ARIAS
Área en la que se desempeña: JEFE OFICINA DE VIGILANCIA FISCAL Y AMBIENTAL
Fecha: 30-ene-20

ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

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

CONCERTACION	5%	0%

CUMPLIMIENTO FINAL	**100%**

Firma del Supervisor Jerárquico

Firma del Gerente Publico.

FECHA: 30/01/2020
VIGENCIA: 2019