

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

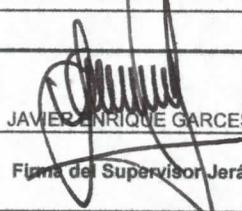
Concertación														Evaluación				
N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance					% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias				
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de indicador 1er Semestre	Observaciones del avance y oportunidad de mejora	% cumplimiento programado a 2° semestre	% Cumplimiento de indicador 2° Semestre			Descripción	Ubicación			
1	FORTALECER EL PROCESO AUDITOR	Participacion en mesas de trabajo sobre auditorias	reuniones celebradas / 4	02/01/2016	Participacion en mesas de trabajo	20%	50%	50%		50%	50%	100%	20%	Actas de mesa de trabajo de Auditorias	Infomes de Auditoria 2016 / Oficina de Vigilancia Fiscal y Ambiental			
2		Participacion en auditorias	Auditorias realizadas / 4	02/01/2016	Auditorias terminadas en terminos	70%	50%	50%		50%	50%	100%	70%	Informes de auditoria 2016	Oficina de Vigilancia Fiscal y Ambiental			
3		Capacitaciones en temas de Vigilancia Fiscal y Ambiental	capacitaciones realizadas / 2	02/01/2016	Participacion en capacitaciones	10%	45%	45%		50%	50%	95%	10%	Listados de asistencia	Secretaria General control capacitaciones			
4						0%	0%	0%		0%	0%	0%	0%					
5							0%	0%	0%		0%	0%	0%	0%				
Total						100%						100%						

Concertacion para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)

0%
100%

FECHA
15/01/2017

VIGENCIA
2016


 JAVIER ENRIQUE GARCÉS ARIAS
 Firma del Supervisor Jerárquico


 JAIME YAHIR RODRIGUEZ SUAREZ
 Firma del Gerente Público



ANEXO 2: VALORACION 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 afianz	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	4	4	4		4,0	
	Asume responsabilidad por sus resultados	4	4	4			
	Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	4	4	4			
	Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta	4	4	4			
Total Puntaje del valorador		2,4	0,8	0,8			
2 Orientación al ciudadano	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	4	4	4		4,0	
	Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.	4	4	4			
	Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.	4	4	4			
	Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	4	4	4			
	Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	4	4	4			
Total Puntaje Evaluador		2,4	0,8	0,8			
3 Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	4	4	4		8,2	
	Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora.	4	4	4			
	Demuestra imparcialidad en sus decisiones.	4	4	4			
	Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables.	4	4	4			
	Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y prestación del servicio.	4	4	4			
Total Puntaje Evaluador		2,4	5,0	0,8			
4 Compromiso con la organización	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	4	4	4		4,0	
	Antepona las necesidades de la organización a sus propias necesidades	4	4	4			
	Apoya a la organización en situaciones difíciles.	4	4	4			
	Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	4	4	4			
Total Puntaje Evaluador		2,4	0,8	0,8			
5 Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados	4	4	4		4,0	
	Fomenta la comunicación clara, directa y concreta	4	4	4			
	Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo.	4	4	4			
	Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	4	4	4			
	unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.	4	4	4			
Total Puntaje Evaluador		2,4	0,8	0,8			
6 Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	4	4	4		4,0	
	Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.	4	4	4			
	Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	4	4	4			
	Busca soluciones a los problemas.	4	4	4			
	Distribuye el tiempo con eficiencia.	4	4	4			
	Establece planes alternativos de acción.	4	4	4			
Total Puntaje Evaluador		2,4	0,8	0,8			
7 Toma de Decisiones	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	4	4	4		4,0	
	Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	4	4	4			
	Decide bajo presión.	4	4	4			
	Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	4	4	4			

8	Dirección y Desarrollo de Personal	*Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	4	4	4	3,9
		*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	
		*Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.	4	4	4	
		*Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.	4	4	4	
		Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	3	3	3	
		Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto	4	4	4	
Total Puntaje Evaluador			2,3	0,8	0,8	
9	Conocimiento del Entorno	Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	4	4	4	4,0
		Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	4	4	4	
		Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	4	4	4	
		Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.	4	4	4	
Total Puntaje Evaluador			2,4	0,8	0,8	
TOTAL			2,4	1,3	0,8	

valoracion final	4,5	89%
------------------	-----	-----

FECHA	15/01/2017
VIGENCIA	2016

JAIME YAHIR RODRIGUEZ SUAREZ	JAVIER ENRIQUE GARCES ARIAS
Firma del Gerente Público	Firma Superior Jerárquico

HA

Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: JAIME YAHIR RODRIGUEZ SUAREZ
 Área en la que se desempeña: AUDITOR OFICINA DE VIGILANCIA FISCAL Y AMBIENTAL
 Fecha: 15-ene-17

ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE	100%	80%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	4,5	18%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		97%
CONCERTACION	5%	0%

CUMPLIMIENTO FINAL 97%

JAVIER ENRIQUE GARCES ARIAS

Firma del Supervisor Jerárquico

JAIMÉ YAHIR RODRIGUEZ SUAREZ

Firma del Gerente Público.

FECHA: 15/01/2017
 VIGENCIA: 2016