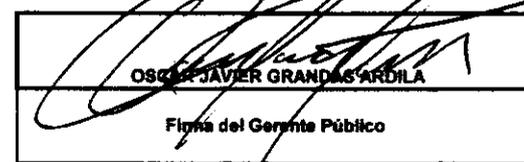


ANEXO 1: CONCERTACION, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACION Y EVALUACION DE COMPROMISOS GERENCIALES

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 / 8	01/02/2019 HASTA 31/01/2019	Participacion en mesas de trabajo	20%	50%	50%		50%	50%	100%	20%	Actas de mesa de trabajo de Auditorias	Informes de Auditoria PGA 2019 / Oficina de Vigilancia Fiscal y Ambiental
2		Participacion en auditorias	Auditorias realizadas / 8	01/02/2019 HASTA 31/01/2019	Auditorias terminadas en terminos	70%	50%	50%		50%	50%	100%	70%	Informes de auditoria 2019	Oficina de Vigilancia Fiscal y Ambiental
3		Capacitaciones en temas de Vigilancia Fiscal y Ambiental	capacitaciones realizadas / 3	01/02/2019 HASTA 31/01/2019	Participacion en capacitaciones	10%	50%	50%		50%	50%	100%	10%	Listados de asistencia	Secretaria General - Control Capacitaciones
4							0%	0%	0%		0%	0%	0%		
5							0%	0%	0%		0%	0%	0%		
<b>Total</b>						<b>100%</b>						<b>100%</b>	<b>100%</b>		
Concertacion para el desempeño sobresaliente (8% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)													<b>0%</b>		
FECHA		31/01/2020		 JAVIER ENRIQUE GARCÉS ARIAS Firma del Supervisor Jerárquico		 OSCAR JAVIER GRANDAS ARDILA Firma del Gerente Público									
VIGENCIA		2019													

## ANEXO 2: VALORACION DE COMPETENCIAS

### Criterios de valoración

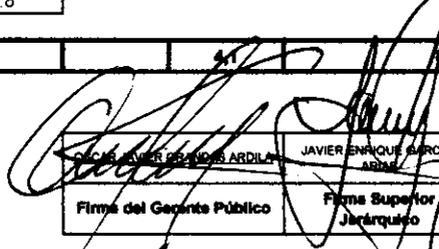
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.	5
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.	4
Su comportamiento se evidencia de manera 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	valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración 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		
<b>Total Puntaje del valorador</b>		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	5	5	5	4,2	
		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		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		2,5	0,8	0,8			
3	Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	4	4	4	4,4	
		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.	5	5	5		
		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.	5	5	5		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		2,6	0,9	0,9			
4	Compromiso con la organización	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	5	5	5	4,5	
		Antepona las necesidades de la organización a sus propias necesidades	5	5	5		
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	4	4	4		
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	4	4	4		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		2,7	0,9	0,9			
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados	3	3	3	3,8	
		Fomenta la comunicación clara, directa y concreta	3	3	3		
		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.	5	5	5		
		Unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.	4	4	4		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		2,3	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		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		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		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		2,4	0,8	0,8			

8	<b>Dirección y Desarrollo de Personal</b>	*Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	4	4	4	4,3
		*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.	5	5	5	
		Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto	5	5	5	
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			<b>2,6</b>	<b>0,9</b>	<b>0,9</b>	
9	<b>Conocimiento del Entorno</b>	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	
		<b>Total Puntaje Evaluador</b>	<b>2,4</b>	<b>0,8</b>	<b>0,8</b>	
<b>TOTAL</b>			<b>2,5</b>	<b>0,8</b>	<b>0,8</b>	

valoración final	4,1	83%
------------------	-----	-----

FECHA	31/01/2020
VIGENCIA	2019

	JAVIER ENRIQUE BARRIOS ARDILA
Firma del Gerente Público	Firma Superior Jarráquico

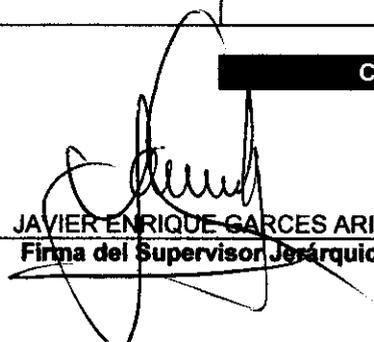
*[Handwritten mark]*

### Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: OSCAR JAVIER GRANDAS ARDILA  
 Área en la que se desempeña: AUDITOR OFICINA DE VIGILANCIA FISCAL Y AMBIENTAL  
 Fecha: 31-ene-20

#### ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE	100%	80%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	4.1	17%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		97%
CONCERTACION	5%	0%
<b>CUMPLIMIENTO FINAL</b>		<b>97%</b>

  
 JAVIER ENRIQUE GARCÉS ARIAS  
 Firma del Supervisor Jerárquico

  
 OSCAR JAVIER GRANDAS ARDILA  
 Firma del Gerente Público.

FECHA: 31/01/2020  
 VIGENCIA: 2019

X