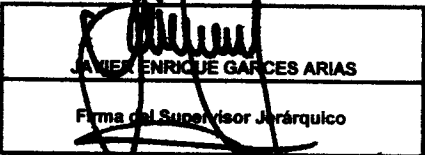
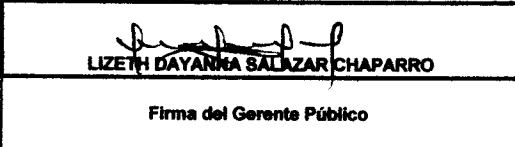


ANEXO 1: CONCERTACION, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES

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		Participación en mesas de trabajo sobre auditorías	reuniones celebradas / 1	28/08/2017	Participación en mesas de trabajo	20%					100%	100%	100%	20%	Actas de mesa de trabajo de Auditorías	Informes de Auditoría 2017 / Oficina de Vigilancia Fiscal y Ambiental
2	FORTALECER EL PROCESO AUDITOR	Participación en auditorías	Auditorías realizadas / 9	01/08/2017	Auditorías terminadas en terminos	70%					100%	100%	100%	70%	Informes de auditoría 2017	Oficina de Vigilancia Fiscal y Ambiental
3		Capacitaciones en temas de Vigilancia Fiscal y Ambiental	capacitaciones realizadas / 3	01/08/2017	Participación en capacitaciones	10%					100%	100%	100%	10%	Listados de asistencia	Secretaría General control capacitaciones
<b>Total</b>							<b>100%</b>							<b>100%</b>		
Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)													<b>0%</b>			
FECHA		20/03/2018		 JAMES ENRIQUE GARCÉS ARIAS Firma del Supervisor Jerárquico		 LIZETH DAYANNA SALAZAR CHAPARRO Firma del Gerente Público										
VIGENCIA		2017														

*Handwritten marks and signatures at the bottom right of the page.*

## 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 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


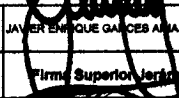
Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	valoracion de los servidores publicos [1-5]			Valoracion anterior	Valoracion actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60%	20%	20%			
<b>1</b>	<b>Orientación a resultados</b>	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas	4	4	4	4,3	
		Asume responsabilidad por sus resultados	5	5	5		
		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>		2,6	0,9	0,9			
<b>2</b>	<b>Orientación al ciudadano</b>	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	5	5	5	4,4	
		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	5	5	5		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		2,6	0,9	0,9			
<b>3</b>	<b>Transparencia</b>	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	5	5	5	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.	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.	5	5	5		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		2,6	0,9	0,9			
<b>4</b>	<b>Compromiso con la organización</b>	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	4	4	4	4,0	
		Artepone 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		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		2,4	0,8	0,8			
<b>5</b>	<b>Liderazgo</b>	Mantiene a sus colaboradores motivados	4	4	4	4,2	
		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.	5	5	5		
		Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	4	4	4		
		Unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.	4	4	4		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		2,5	0,8	0,8			
<b>6</b>	<b>Planeación</b>	Anticipa situaciones y escenarios futuros con asidua.	4	4	4	4,8	
		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		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		2,9	1,0	1,0			
<b>7</b>	<b>Toma de Decisiones</b>	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	4	4	4	4,5	
		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.	5	5	5		
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5	5	5		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		2,7	0,9	0,9			

**JA**

8	Dirección y Desarrollo de Personal	*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.	5	5	5	
		*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.	4	4	4	
		Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto	5	5	5	
Total Puntaje Evaluador			2,6	0,9	0,9	
9	Conocimiento del Entorno	Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5	5	5	4,3
		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			2,6	0,9	0,9	
TOTAL			2,6	0,9	0,9	

valoracion final		4,3	87%
------------------	--	-----	-----

FECHA	20/03/2018
VIGENCIA	2017

 LIZETH D. VARNNA BELAZAR CHAPARRO	 JAVIER ENRIQUE GANCEDO ARIAS
Firma del Gerente Público	Firma Superior Jerárquico



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

Nombre del Gerente Público: LIZETH DAYANNA SALAZAR CHAPARRO  
 Área en la que se desempeña: AUDITOR OFICINA DE VIGILANCIA FISCAL Y AMBIENTAL  
 Fecha: 20-mar-18

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

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE	100%	80%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	4,3	17%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		97%
CONCERTACION	5%	0%
<b>CUMPLIMIENTO FINAL</b>		<b>97%</b>

  
 JAVIER ENRIQUE GARCÉS ARIAS  
 Firma del Supervisor Jurídico

  
 LIZETH DAYANNA SALAZAR CHAPARRO  
 Firma del Gerente Público.

FECHA: 20/03/2018  
 VIGENCIA: 2017



