

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

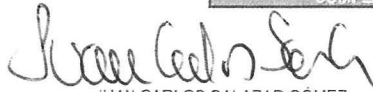
Nombre del Gerente Público: DIEGO MIGUEL RODRIGUEZ HUEPA  
 Área en la que se desempeña: DIRECCION REGIONAL META  
 Fecha: 29/01/2021

**ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN**

CONCERTACION, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE PONDERADO	92%	74%
VALORACION DE COMPETENCIAS PONDERADO	4,4 20%	17%
NOTA FINAL		91%

CONCERTACION	5%	0%
--------------	----	----

<b>CUMPLIMIENTO FINAL</b>	<b>91%</b>
---------------------------	------------



JUAN CARLOS SALAZAR GÓMEZ  
Firma del Supervisor Jerárquico



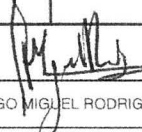
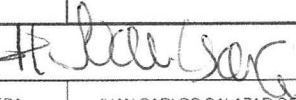
DIEGO MIGUEL RODRIGUEZ HUEPA  
Firma del Gerente Público.

FECHA: 29 de enero de 2021  
 VIGENCIA: 2020

8	Dirección y Desarrollo de Personal	*Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.	4	4	5	4,3
		*Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.	4	5	5	
		*Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.	4	5	5	
		Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	4	5	5	
		Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto	4	5	5	
Total Puntaje Evaluador			2,4	0,9	1,0	
9	Conocimiento del Entorno	Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	4	5	5	4,4
		Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	4	5	5	
		Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	4	5	5	
		Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.	4	5	5	
Total Puntaje Evaluador			2,4	1,0	1,0	
TOTAL			2,4	1,0	1,0	

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

FECHA	29 de enero de 2021
VIGENCIA	2020

	
DIEGO MIGUEL RODRIGUEZ HUEPA	JUAN CARLOS SALAZAR GÓMEZ
Firma del Gerente Público	Firma Superior Jerárquico



**ANEXO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES  
DIRECCIÓN REGIONAL META**

N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Concertación					Avance					Evaluación		
			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 2º semestre	% Cumplimiento de indicador 2º Semestre	% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias	
														Descripción	Ubicación
1	La transformación institucional a la modernidad  INFRAESTRUCTURA Y SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL Lograr que la infraestructura, los servicios aeroportuarios, de navegación aérea y la intermodalidad, cumplan con capacidad y eficiencia para atender el crecimiento de la demanda del sector en un contexto ambientalmente sostenible.	Cumplir con las actividades programadas en el Plan de Acción	100% de información transmitida	31/01/2020 31/12/2020	Contribuir con la transmisión de la información para la facturación de la entidad	20%	5%	10%	6,7%	10%	9%	17%	B/4	Transmido el 100% de la información para la facturación de la entidad de acuerdo al seguimiento al PAA y estructuras de proyectos de infraestructura a subidos a los indicadores en Isolucion	facturacion electronica.htm//isolucion.zerocivi.gov.co/isolucion/Medicion/ValorIndicador.aspx?Accion=Editar&CodigoIndicador=N700NAas.htm//isolucion.zerocivi.gov.co/isolucion/Medicion/ValorIndicador.aspx?Accion=Editar&CodigoIndicador=NTG2Vw==
			100% ordenes de trabajo de la regional cerradas.		Mantener cerradas las ordenes de trabajo en el aplicativo SIGMA		5%								
			Total de actividades ejecutadas / Total de actividades para la evaluación programadas		Cumplir con la ejecución de las intervenciones programadas en los proyectos de inversión Region		5%								
			Total de actividades ejecutadas / Total de actividades para la evaluación programadas		Cumplir con la ejecución de las intervenciones programadas en los proyectos de inversión Region		5%								
2	Infraestructura y Sostenibilidad Ambiental Conectividad	Cumplimiento en Ejecución de Obligaciones programadas ante el Ministerio de Transporte MT de los proyectos de inversión a cargo de la Regional	El Valor total de las obligaciones semestrales / Total de la apropiación asignada	31/01/2020 31/12/2020	Ejecución de los contratos con vigencias futuras 2018 y 2019 Cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación del Personal	30%	20%	15%	15,0%	15%	15%	30%	100%	La regional Meta no tuvo para el presente año vigencias futuras	
					Ejecución de obligaciones en virtud de los recursos disponibles después de las Vigencias Futuras - VF	10%									
3	La transformación institucional a la modernidad	Dar tratamiento y cierre a los Hallazgos de (Contraloría y de Control Interno), no conformidades de Auditorías y Discrepancias (las que apliquen) con el fin de cerrar los mismos.	Numero de hallazgos cerrados y/o gestionados / Total de hallazgos	31/01/2019 31/12/2019	Dar tratamiento y/o cierre a los Hallazgos de Contraloría (as que apliquen)	20%	5%	10%	7,9%	10,0%	7%	15%	73%	De los hallazgos en la actualidad se han dado tratamiento a 100%	<a href="http://isolucion.zerocivi.gov.co/isolucion/Medicion/ValorIndicador.aspx?Accion=Editar&amp;CodigoIndicador=NTG2Vw==">http://isolucion.zerocivi.gov.co/isolucion/Medicion/ValorIndicador.aspx?Accion=Editar&amp;CodigoIndicador=NTG2Vw==</a>
			Numero de hallazgos cerrados y/o gestionados / Total de hallazgos		Dar tratamiento y/o cierre a los Hallazgos de las auditorías de Control Interno		5%								
			Numero de no conformidades cerradas y/o gestionados / Total de no conformidades		Dar tratamiento y/o cierre a las no conformidades de Auditorías		5%								
			Numero de discrepancias cerradas y/o gestionados/ Total de discrepancias		Dar tratamiento y/o cierre a las Discrepancias (las que apliquen)		5%								

## 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	5	5	4,4	
		Asume responsabilidad por sus resultados	4	5	5		
		Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	4	5	5		
		Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta	4	4	5		
<b>Total Puntaje del valorador</b>		2,4	1,0	1,0			
2	Orientación al ciudadano	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	4	4	5	4,3	
		Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.	4	4	5		
		Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.	4	4	5		
		Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	4	5	5		
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	4	5	5		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		2,4	0,9	1,0			
3	Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	4	5	5		
		Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora.	4	5	5		
		Demuestra imparcialidad en sus decisiones.	4	5	5		

		Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables.	4	5	5		4,4	
		Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y prestación del servicio.	4	5	5			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			2,4	1,0	1,0			
4	<b>Compromiso con la organización</b>	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	4	5	5		4,4	
		Anteponen las necesidades de la organización a sus propias necesidades	4	5	5			
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	4	5	5			
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	4	5	5			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			2,4	1,0	1,0			
5	<b>Liderazgo</b>	Mantiene a sus colaboradores motivados	4	5	5		4,4	
		Fomenta la comunicación clara, directa y concreta	4	5	5			
		Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo.	4	5	5			
		Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	4	5	5			
		Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.	4	5	5			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			2,4	1,0	1,0			
6	<b>Planeación</b>	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	4	4	5		4,3	
		Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.	4	5	5			
		Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	4	4	5			
		Busca soluciones a los problemas.	4	5	5			
		Distribuye el tiempo con eficiencia.	4	4	5			
		Establece planes alternativos de acción.	4	4	5			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			2,4	0,9	1,0			
7	<b>Toma de Decisiones</b>	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	4	5	5		4,4	
		Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	4	5	5			
		Decide bajo presión.	4	5	5			
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	4	5	5			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			2,4	1,0	1,0			
		*Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	4	5	5			
		*Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	4	4	5			