

ANEXO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES																								
Concertación							Avance							Evaluación										
N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado		% cumplimiento programado a 1er semestre	Seg I sem	% cumplimiento de Indicador 1er Semestre	Observaciones del avance y oportunidad de mejora	% cumplimiento programado a 2º semestre	Seg II sem	% Cumplimiento de indicador 2º Semestre	% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias							
																	Descripción	Ubicación						
1	CONSOLIDACIÓN DE LA TRANSFORMACIÓN INSTITUCIONAL:	Dar cumplimiento a la Política de mantenimiento de la infraestructura aeroportuaria en el aeropuerto a su cargo	Necesidades ejecutadas / Necesidades Programadas * 100	01/01/2024 31/12/2024	1. Identificar y priorizar las necesidades de mantenimiento de infraestructura aeroportuaria en el aeropuerto a su cargo	30,0%	10,0%	15,0%	5,0%	10,0%	El gerente se muestra comprometida, dando un apoyo a cada una de las necesidades presentadas ante la regional	15,0%	5,0%	10,0%	20%	67%		PAA de la Regional Norte						
			Formatos actualizados		2.Actualizar y diligenciar los formatos de la política de mantenimiento aeroportuario de la infraestructura aeroportuaria en el aeropuerto a su cargo		No se evidencian avances en los formatos de actualización		0,0%															
			Contratos ejecutados / contratos Programados * 100		3. Verificar la ejecución presupuestal y el cumplimiento de los contratos asociados al mantenimiento de la infraestructura aeroportuaria del aeropuerto a su cargo		El gerente se mantiene atento a los avances de los contratos programados para los Aeropuertos, brindando información de los avances y cumplimiento de los mismos		5,0%															
2	CONSOLIDACIÓN DE LA TRANSFORMACIÓN INSTITUCIONAL:	Mantener actualizada la información relacionada con los planes locales de seguridad aeronáutica y aeroportuaria para prevenir situaciones de emergencia y contingencia, en coordinación con el nivel central y regional	Número de riesgos identificados/ número de riesgos tratados * 100	01/01/2024 31/12/2024	1.Liderar espacios con los diferentes procesos donde se analicen los riesgos que afecten la seguridad aeronáutica	20,0%	10,0%	10,0%	5,0%	10,0%	Teniendo en cuenta el compromiso adquirido en el presente acuerdo enfocado en mantener actualizada la información sobre los planes en ambientes de seguridad aeronáutica locales para prevenir situaciones de emergencia y contingencia, el gerente brinda información oportuna y apropiada sobre los planes de emergencia establecidos en los aeropuertos y tiene espacios para la socialización de los riesgos aeroportuarios identificados	10,0%	5,0%	10,0%	20%	100%		Actas de gerencia subidas a ISOLUCION y carpetas compartidas con la Regional						
			Número de planes establecidos / Número de planes requeridos * 100		2.Elaborar y ejecutar los Planes de : Emergencia, Seguridad y Contingencia, Realizar los simulacros, Disponibilidad de equipos		En el aeropuerto de San Andrés cuenta con planes de emergencia para la seguridad aeronáutica, los cuales actualmente se encuentran en ejecución		3,5%		Aplicativo ISOLUTION, Actas de reunión COPASST													
			Número de comités ejecutados/ Número de comités programados		3. Realizar el comité de Seguridad Ordinario bimestral		Se da cumplimiento a las reuniones de comité seguridad bimestral		1,5%		Actas de gerencia, ISOLUTION													
3	CONSOLIDACIÓN DE LA TRANSFORMACIÓN INSTITUCIONAL:	Desarrollar los Comités de Gerencia acorde con la Resolución 82019 y enviar dentro de los términos establecidos a la Dirección Regional, seguimiento de los compromisos allí pactados para un buen funcionamiento del aeropuerto	Número de equipos de gerencia ejecutados/ Número de equipos de gerencia programados	01/01/2024 31/12/2024	Convocar al comité de gerencia trimestral con su equipo de trabajo	20,0%	10,0%	10,0%	5,0%	10,0%	El gerente realiza la convocatoria para la reunión trimestral con su equipo de trabajo	10,0%	5,0%	10,0%	20%	100%		Correos y actas de Reunión						
					Hacer el acta de gerencia en el aplicativo ISOLUTION y Realizar seguimiento a los compromisos suscritos en el acta de equipo de gerencia		Se evidencia actas cargadas del primer y segundo trimestre en el aplicativo ISOLUTION, donde se visualizan los avances de los compromisos adquiridos por el equipo de trabajo		5,0%		ISOLUTION													
4	CONSOLIDACIÓN DE LA TRANSFORMACIÓN INSTITUCIONAL:	Mantener, actualizar y mejorar los procesos de apoyo, estratégicos y regionales	Número de contratos con documentación completa / número de contratos vigentes * 100	01/01/2024 31/12/2024	Mantener actualizada la carpeta de todos los arrendatarios con la documentación o soportes del contrato	30,0%	10,0%	15,0%	5,0%	15,0%	La carpeta se encuentra actualizada en las evidencias que reposan en la Regional	15,0%	5,0%	15,0%	30%	100%		Archivos reposan en la Regional						
			Número de hallazgos cerrados y/o generados / Total de hallazgos		Gestionar y cerrar los hallazgos suscitados en las auditorías (plan de acción de la autoridad, COP,OCI)		No se evidencian Hallazgos en auditoría realizada por la autoridad 2024		5,0%		Documentación disponible en aplicativos de la entidad													
			Número de operaciones facturadas/Ingresos total de operaciones		Contribuir con la transmisión de la información para la facturación de la entidad (Operaciones, tasas, arrendamientos, servicios públicos, ingresos, etc.)		El gerente cumple con la transmisión de información		5,0%		Correos electrónicos, archivos reposan en la Regional													
Total						100%	100%	50%	45%	45%		50%	45%	45%	90%	92%								
Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)																0%	95%							
																					</			

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]			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	4,8		
		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	4	5	4			
Total Puntaje del valorador			2,9	1,0	1,0			
2	Orientación al ciudadano	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	5	4	4	4,8		
		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	4			
		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	4	4			
Total Puntaje Evaluador			3,0	0,9	0,9			
3	Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	5	5	5	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	4	4,9		
		Anteponer las necesidades de la organización a sus propias necesidades	5	5	4			
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5	5			
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	5	4	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	0,9			
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados	5	5	5	4,9		
		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	4	4			
		Fomenta la participación de todos en los que 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.	4	5	4	4,7		
		Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.	5	5	5			
		Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	4	5	4			
		Busca soluciones a los problemas.	5	4	5			
		Distribuye el tiempo con eficiencia.	5	5	5			
		Establece planes alternativos de acción.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			2,8	1,0	0,9			
7	Toma de Decisiones	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	4	5	4,9		
		Ejecuta 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	4	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	0,9	1,0			
8	Dirección y Desarrollo de Personal	*Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	5	5	5	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	4	5	4,9		
		Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	5	4	5			
		Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	5	4	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	0,9	1,0			
TOTAL			3,0	0,9	1,0			

valoración final	4,9	97%
------------------	-----	-----

FECHA	27/02/2025
VIGENCIA	2024

LUIS FERRANQUIN B	JOAQUIN BUITRAGO
Firma del Gerente Público	Firma Superior Jerárquico

Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: LUIS FERNANDO HARB
Área en la que se desempeña: GERENTE AEROPUERTO SAN ANDRES
Fecha: 27/02/2025

ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE	92%	73%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	4,9	19%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		93%
CONCERTACION	5%	0%
CUMPLIMIENTO FINAL		93%

JOAQUIN BUITRAGO
Firma del Supervisor Jerárquico

LUIS FERNANDO HARB
Firma del Gerente Público.

FECHA: 27/02/2025
VIGENCIA: 2024