

Apellidos y Nombres del Presidente de la Agencia: Manuel Felipe Gutierrez  
 Vigencia del Acuerdo: Desde 11/07/2019 Hasta 31/12/2019  
 Apellidos y Nombres del Gerente Público: Diego Alejandro Morales Silva  
 Dependencia: Vicepresidencia de Planeación, Riesgos y Entorno

FORMATO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES																				
N°	Objetivos Institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Concertación			Avance					Evaluación								
				Fecha inicio de ejecución	Actividades	Porcentaje de cumplimiento	Observaciones del avance y oportunidad de mejora			Evidencias	Uso de recursos	Descripción	Ubicación							
							% cumplimiento de compromisos	% cumplimiento de actividades	% cumplimiento de recursos											
1	Fortalecer la institucionalidad de la Entidad	Documento de Estrategia definida	1	11/07/2019 a 31/12/2019	Diagnóstico y definición situación actual Definición Estrategia de implementación del modelo Estrategia definida	17%	0%	0%	Se cumplió con el desarrollo de las actividades propuestas y se registraron los ajustes que se requerirían	100%	100%	100%	17%	Las evidencias se encuentran en el archivo del OIT de Planeación						
2	Fortalecer la institucionalidad de la Entidad	Plan de implementación del Modelo de Planeación y Gestión de la ANI	100%	11/07/2019 a 31/12/2019	Elaboración enfoque estratégico para la metodología de MPO Propuesta del nuevo mapa de procesos de la entidad Propuesta de indicadores de desempeño	17%	0%	0%	Se inició el proceso de análisis y evaluación de la implementación del modelo con el fin de que en la vigencia 2020 se realicen los ajustes pertinentes con miras a mejorar la gestión de la entidad	100%	100%	100%	17%	Las evidencias se encuentran en el archivo del OIT de Planeación						
3	Fortalecer la institucionalidad de la Entidad	Formular el Plan Estratégico 2020	100%	11/07/2019 a 31/12/2019	Mesa de trabajo con funcionarios y contratista mesas de trabajo con coordinadores de grupos internos de trabajo Comité de gestión y desempeño	17%	0%	0%	Durante los meses de noviembre y diciembre se realizaron las reuniones necesarias para la formulación de la planeación 2020. Se realizó la jornada de planeación de la Alta Dirección	100%	100%	100%	17%	Las evidencias se encuentran en el archivo del OIT de Planeación						
4	Generar confianza en los ciudadanos, Estado e inversionistas	Eventos de fortalecimiento en los cuales se aportan a la planeación y desarrollo de los proyectos	100%	11/07/2019 a 31/12/2019	Formulación estrategia social de relacionamiento con diferentes actores Realización de mesas técnicas Proyecto Dialogo social Socialización de proyectos	17%	0%	0%	Se realizaron las actividades propuestas en cuanto a la socialización de proyectos y desarrollo de las mesas técnicas con las comunidades con el fin de avanzar en el desarrollo de los proyectos	100%	100%	100%	17%	Las evidencias se encuentran en el archivo del OIT Social						
5	Generar confianza en los ciudadanos, Estado e inversionistas	Implementación y optimización de mecanismos de transparencia para la gestión de la Entidad	100%	11/07/2019 a 31/12/2019	Certificación del Sistema de Gestión Antisoborno bajo los requisitos de la norma ISO 39001 Gestión de denuncias basada en riesgos para mitigar materialización de riesgos de cumplimiento	17%	0,00%	0,00%	Con la realización de las actividades propuestas la Agencia profundizó la implementación de las herramientas y mecanismos de transparencia con el fin de mejorar el relacionamiento con la ciudadanía	100%	100,00%	100,00%	17%	Las evidencias de la planeación se encuentran en el archivo del OIT de Planeación						
6	Ejecutar los proyectos de cuarta generación	Gestión para la construcción de las vías bajo el esquema de concesión programa 40 programas para el cuatrienio	100%	11/07/2019 a 31/12/2019	- Seguimiento a la gestión Ambiental - Seguimiento a los trámites sociales requeridos - Seguimiento a la disponibilidad y adopción crediticia requeridos - Seguimiento a los procesos de expropiación	16%	0,00%	0,00%	En el periodo de evaluación se realizaron las actividades programadas, y en los casos en los que no hubo necesidad se evaluaron con el fin de cumplir los compromisos establecidos frente a las comunidades	100%	100,00%	100,00%	16%	Las evidencias se encuentran en los archivos de los proyectos sociales, ambientales y comunales						
Total						100%							100%							
Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales):																				
<table border="1"> <tr> <td>FECHA</td> <td>12/02/2020</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>VIGENCIA</td> <td>11/07/2019 a 31/12/2019</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>													FECHA	12/02/2020			VIGENCIA	11/07/2019 a 31/12/2019		
FECHA	12/02/2020																			
VIGENCIA	11/07/2019 a 31/12/2019																			

32-11-21  
 fpo  
 K

 <b>ANI</b> Agencia Nacional de Infraestructura	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		CÓDIGO: GETH-F-050
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 002
	FORMATO	ACUERDO DE GESTIÓN	FECHA: 31/07/2019

**FORMATO 2: VALORACION DE COMPETENCIAS**

Se deben elegir 5 competencias para ser evaluadas

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.	<b>5</b>
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.	<b>4</b>
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.	<b>3</b>
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.	<b>2</b>
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento de mentoring. Puede mejorar.	<b>1</b>

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	valoracion [1-5]	Valoración	Comentarios para la retroalimentación
1 Compromiso con la organización	1 Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas.	5	5,0	
	2 Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades	5		
	3 Apoya a la organización en situaciones difíciles	5		
	4 Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	5		
	5 Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas	5		
	6 -	5		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		<b>5,0</b>		
2 Liderazgo efectivo	1 Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones	5	5,0	
	2 Forma equipos y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo	5		
	3 Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas	5		
	4 Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral	5		
	5 Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión	5		
	6 Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto	5		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		<b>5,0</b>		
3 Visión estratégica	1 Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor	5	5,0	
	2 Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos.	5		
	3 Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias	5		
	4 Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos	5		
	5 Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales	5		
	6 Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo	5		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		<b>5,0</b>		
4 Orientación a resultados	1 Asume la responsabilidad por sus resultados y trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.	5	5,0	
	2 Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos y Adopta medidas para minimizar riesgos.	5		
	3 Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados y se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados.	5		
	4 Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad y Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos	5		
	5 Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y / o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad.	5		
	6 Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos.	5		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		<b>5,0</b>		

*Lu A*  
22/11/21

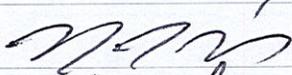
 <b>ANI</b> Agencia Nacional de Infraestructura	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		CÓDIGO: GETH-F-050
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 002
	FORMATO	ACUERDO DE GESTIÓN	FECHA: 31/07/2019

**FORMATO 2: VALORACION DE COMPETENCIAS**

Se deben elegir 5 competencias para ser evaluadas

<b>5</b>	<b>Trabajo en equipo</b>	1	Cumple los compromisos que adquiere con el equipo	<b>5</b>	<b>5,0</b>	
		2	Respeto la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo	<b>5</b>		
		3	Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros	<b>5</b>		
		4	Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales	<b>5</b>		
		5	Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad	<b>5</b>		
		6	Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo	<b>5</b>		
		<b>Total Puntaje Evaluador</b>				

VALORACIÓN FINAL	<b>5,0</b>	<b>100%</b>
------------------	------------	-------------

FIRMA DEL PRESIDENTE DE AGENCIA		FECHA
FIRMA DEL VICEPRESIDENTE		12/02/2020



SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

CÓDIGO: GETH-F-050

PROCESO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

VERSIÓN: 002

FORMATO

ACUERDO DE GESTIÓN

FECHA: 31/07/2019

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

Apellidos y Nombres del Vicepresidente

Diego Alejandro Morales Silva

Dependencia

Vicepresidencia de Planeación, Riesgos y Entorno

Fecha

12/02/2020

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

CONSOLIDADO PORCENTAJE		
COMPROMISOS GERENCIALES	<b>100%</b>	<b>80%</b>
PONDERADO	<b>80%</b>	
FACTOR ADICIONAL	<b>5%</b>	<b>0%</b>
VALORACION DE COMPETENCIAS	<b>5,0</b>	<b>20%</b>
PONDERADO	<b>20%</b>	
NOTA FINAL		<b>100%</b>

CUMPLIMIENTO FINAL	<b>100%</b>
--------------------	-------------

Firma del Superior Jerárquico

Firma del Gerente Publico

FECHA: 12/02/2020  
VIGENCIA: 2019 ✓

hew A  
22-11-21