

Apellidos y Nombres del Presidente de la Agencia: BARBANTI MANSILLA CAROLINA JACKELINE Vigencia del Acuerdo: Desde 05/01/2024 Hasta 31/12/2024
 Apellidos y Nombres del Gerente Público: TORO ACUÑA GUILLERMO Dependencia: VICEPRESIDENCIA DE PLANEACIÓN, RIESGOS Y ENTORNO

FORMATO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES

N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha Inicio-fin d/m/a	Actividades	Peso ponderado	Avance					Evaluación			
							% cumplimiento programado a 1º semestre	% cumplimiento de indicador por semestre	Observaciones del avance y oportunidad de mejora	% cumplimiento programado a 2º semestre	% cumplimiento de 2º semestre	% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias	
														Descripción	Ubicación
1	Gestionar el desarrollo de los proyectos de infraestructura a través del esquema de AFP.	Gestionar la ejecución de los proyectos de infraestructura	100%	01/01/2024 - 31/12/2024	Formular la Estrategia Global de Sostenibilidad de la ANI	40%	40%	40%	El porcentaje de cumplimiento de la columna anterior corresponde al periodo 05 al 31 de enero de 2024 dado el retiro del servidor.	60%	N/A	40%	40%	Se inicia el proceso de definición de plan de trabajo 2024 para la formulación de la Estrategia de Sostenibilidad, se inicia con la definición de misión, visión, objetivos marco metodológico, definición de líneas y equipo de trabajo.	https://onlinedoc.an.gov.ec/portal/personal/usuario/ani_an.gov.ec/ANIT/INFORMACION/25208C0620068P0000176Cw7eefm3
2	Fortalecer la institucionalidad de la Agencia con el fin de generar confianza y transparencia en la gestión.	Fortalecer estructuralmente la Agencia para atender los nuevos retos.	100%	01/01/2024 - 31/12/2024	Elaborar y hacer seguimiento al Plan de Implementación del MIPG	20%	50%	50%	El porcentaje de cumplimiento de la columna anterior corresponde al periodo 05 al 31 de enero de 2024 dado el retiro del servidor.	50%	N/A	50%	20%	Se lideró la consolidación y revisión de la planeación vigencia 2024 y el informe final del 2023 para el Plan de Implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, los cuales fueron socializados para aprobación en la jornada de planeación de la alta dirección del 29 de enero.	https://onlinedoc.an.gov.ec/portal/personal/usuario/ani_an.gov.ec/ANIT/INFORMACION/25208C0620068P0000176Cw7eefm3
3	Fortalecer la institucionalidad de la Agencia con el fin de generar confianza y transparencia en la gestión.	Implementar herramientas tecnológicas que permitan el seguimiento y monitoreo al desarrollo de los proyectos de los diferentes modos garantizando la transparencia en la gestión.	100%	01/01/2024 - 31/12/2024	Elaborar documentos para implementar el gobierno de datos en la Agencia Fortalecer la plataforma tecnológica de la ANI Elaborar documentos de modelo de operación y procesos y diseño del modelo de gobierno y gestión de TI	40%	50%	50%	El porcentaje de cumplimiento de la columna anterior corresponde al periodo 05 al 31 de enero de 2024 dado el retiro del servidor.	50%	N/A	50%	40%	Se definieron los planes de trabajo para la elaboración de documentos que permitan implementar el modelo de gobierno de datos, el fortalecimiento de la plataforma tecnológica y la elaboración de documentos para el modelo de gestión de TI en la Entidad.	https://onlinedoc.an.gov.ec/portal/personal/usuario/ani_an.gov.ec/ANIT/INFORMACION/25208C0620068P0000176Cw7eefm3
4												0%	0%		
5												0%	0%		
Total						100%						100%	100%		


Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales):

100%

FECHA: 31/01/2024
VIGENCIA: 01/01/2024 - 31/01/2024

Firma del Presidente de Agencia

Firma del vicepresidente de Agencia


	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 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 de mentoring. Puede mejorar.	1

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	valoracion [1-5]	Valoración	Comentarios para la retroalimentación
1 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		
Total Puntaje Evaluador		5,0		
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		
Total Puntaje Evaluador		5,0		
3 Planeación	1 Prevé situaciones y escenarios futuros	5	5,0	
	2 Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recursos requeridos; promoviendo altos estándares de desempeño	5		
	3 Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso	5		
	4 Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos	5		

 ANI 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

	5	Optimiza el uso de los recursos	5		
	6	Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo	5		
Total Puntaje Evaluador			5,0		
4	Toma de decisiones	1	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad	5	5,0
		2	Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla	5	
		3	Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad	5	
		4	Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada	5	
		5	Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente	5	
		6	Asume los riesgos de las decisiones tomadas	5	
Total Puntaje Evaluador			5,0		
5	Resolución de conflictos	1	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo	5	5,0
		2	Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones	5	
		3	Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo	5	
		4	Asume como propia la solución acordada por el equipo	5	
		5	Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares	5	
		6	-	5	
Total Puntaje Evaluador			5,0		

VALORACIÓN FINAL	5,0	100%
------------------	------------	-------------

FIRMA DEL PRESIDENTE DE AGENCIA		FECHA
FIRMA DEL VICEPRESIDENTE		31/01/2024



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

TORO ACUÑA GUILLERMO

Dependencia

VICEPRESIDENCIA DE PLANEACIÓN, RIESGOS Y ENTORNO

Fecha

31/01/2024

ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONSOLIDADO PORCENTAJE		
COMPROMISOS GERENCIALES	100%	80%
PONDERADO	80%	
FACTOR ADICIONAL	5%	0%
VALORACION DE COMPETENCIAS	5,0	20%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		100%
CUMPLIMIENTO FINAL		100%


Firma del Superior Jerárquico


Firma del Gerente Publico

FECHA: 31/01/2024
VIGENCIA: 2024