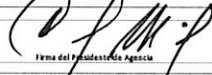


 Agencia Nacional de Infraestructura	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>			<b>CÓDIGO</b>	GETH-F-050	
	<b>PROCESO</b>	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			<b>VERSIÓN</b>	002
	<b>FORMATO</b>	ACUERDO DE GESTIÓN			<b>FECHA</b>	31/07/2019

**Apellidos y Nombres del Presidente de la Agencia:** CAROLINA JACKELINE BARBANTI MANSILLA  
**Apellidos y Nombres del Gerente Público:** JONATHAN DAVID BERNAL GONZALEZ  
**Vigencia del Acuerdo:** Desde 01/01/2023 Hasta 31/12/2023  
**Dependencia:** VICEPRESIDENCIA DE ESTRUCTURACION

FORMATO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES														
N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Concertación		Actividades	Progresado	Avance					Evidencias		
			Indicador	Fecha vencimiento			%	%	%	%	%		%	%
1	1.1 Formular e implementar el programa de infraestructura Social desde la gente y para la gente.	Formular el portafolio de proyectos de infraestructura social desde la gente y para la gente, bajo el mecanismo APP.	1	01/01/2023 - 31/12/2023	Estructurar portafolio de proyectos de infraestructura social Estructurar portafolio de proyectos productivos	10%	50%	50%	50%	50%	50%	100%	10%	Como evidencia de las gestiones se remiten los siguientes soportes: Presentación de la agenda ANI Social Minuta Contrato Interadministrativo con FEN Contrato firmado con FEN Interadministrativo FEN Plan de trabajo ANI Social y productiva
2	1.2 Fortalecer el proceso de estructuración de proyectos de APP seguros con la vida y sostenibles	Incluir en las nuevas estructuraciones los lineamientos de infraestructura verde sostenible	3	01/01/2023 - 31/12/2023	Corredor carretero de orden nacional Corredor carretero de impacto subano regional Proyecto intermodal	15%	50%	50%	50%	50%	50%	100%	15%	Como evidencia de las gestiones se remiten los siguientes soportes: Capítulo Ambiental Estanzillo Popayán Informe Lineamientos de Infraestructura Verde Sostenible Capítulo Ambiental Villeta Guaduas
3	Gestionar el desarrollo de los proyectos de infraestructura a través del esquema de APP.	Adjudicar Proyectos de Concesión bajo esquema de asociación público-privada -APP.	1	01/01/2023 - 31/12/2023	Proyecto intermodal	35%	50%	50%	50%	50%	50%	100%	35%	Como evidencia de las gestiones se remiten los siguientes soportes: Resoluciones de adjudicación Aeropuerto Rafael Nuñez de Cartagena
4	Implementar con los concesionarios mecanismos que promuevan una movilidad segura.	Estructurar proyectos APP ferreos, fluviales, portuarios, aeroportuarios y carreteros con enfoque social desde la gente y para la gente	5	01/01/2023 - 31/12/2023	Proyecto ferreo Proyecto fluvial Proyecto portuario Proyecto aeroportuario Proyecto carretero	35%	50%	50%	50%	50%	50%	100%	35%	Como evidencia de las gestiones se remiten los siguientes soportes: Plegos para corregir La Dorada Chiriquá Condiciones contratación estudio Rio Meta Estudios a nivel de factibilidad Villeta - Guaduas, Boquerón - El Tablon, Pasto - Popayán Evaluación concesiones, etc.
5	Implementar con los concesionarios mecanismos que promuevan una movilidad segura.	Estructurar proyectos de infraestructura logística especializada que promuevan el intercambio modal.	1	01/01/2023 - 31/12/2023	Identificar potenciales proyectos e iniciativas públicas y privadas para la implementación de IEE	5%	50%	50%	50%	50%	50%	95%	5%	Como evidencia de las gestiones se remite el listado para el decreto de infraestructuras logísticas especializadas trabajado con el Ministerio de Transporte
<b>Total</b>						<b>100%</b>							<b>100%</b>	

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

<b>FECHA</b>	15/01/2024		
<b>VIENCIA</b>	01/05/2023 al 31/12/2023	<b>Firma del Presidente de Agencia</b>	<b>Firma del Vicepresidente de Agencia</b>

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

**FORMATO 2: VALORACION DE COMPETENCIAS**

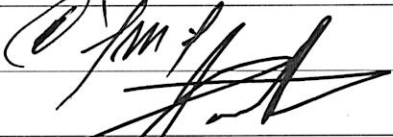
Se deben elegir 5 competencias para ser evaluadas

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.	<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
<b>1</b> Orientación a resultados	1 Asume la responsabilidad por sus resultados y trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.	<b>5</b>	<b>5,0</b>	
	2 Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos y Adopta medidas para minimizar riesgos.	<b>5</b>		
	3 Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados y se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados.	<b>5</b>		
	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	<b>5</b>		
	5 Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y / o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad.	<b>5</b>		
	6 Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos.	<b>5</b>		
	<b>Total Puntaje Evaluador</b>			
<b>2</b> 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	<b>5</b>	<b>5,0</b>	
	2 Forma equipos y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo	<b>5</b>		
	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	<b>5</b>		
	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	<b>5</b>		
	5 Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión	<b>5</b>		
	6 Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto	<b>5</b>		
	<b>Total Puntaje Evaluador</b>			
<b>3</b> 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	<b>5</b>	<b>5,0</b>	
	2 Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla	<b>5</b>		
	3 Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad	<b>5</b>		
	4 Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada	<b>5</b>		
	5 Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente	<b>5</b>		
	6 Asume los riesgos de las decisiones tomadas	<b>5</b>		
	<b>Total Puntaje Evaluador</b>			

4	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	Adaptación al cambio	1	Acepta y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones	5	5,0
		2	Responde al cambio con flexibilidad	5	
		3	Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y procedimientos	5	
		4	Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones	5	
		5	-		
		6	-		
		Total Puntaje Evaluador			

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

FIRMA DEL PRESIDENTE DE AGENCIA		FECHA
FIRMA DEL VICEPRESIDENTE		15/01/2024



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	JONATHAN DAVID BERNAL GONZALEZ
Dependencia	VICEPRESIDENCIA DE ESTRUCTURACION
Fecha	15/01/2024

**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 Público

FECHA: 15/01/2024  
VIGENCIA: 2023