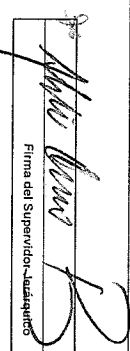


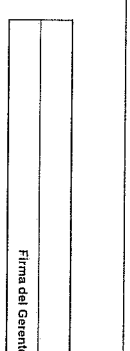
**MEXCO 13: CONVERSIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES**

N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin d/d/m/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance			Resultado	Evidencias				
							% 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	Descripción	Ubicación
1	Apoyar el desarrollo de las acciones de atención a las víctimas de desastres y abandono para su pronta recuperación.	Brindar apoyo administrativo de carácter de apoyo a la Unidad de Atención a las Víctimas de Desastres y Abandono para su pronta recuperación.	(Sumatoria de acciones administrativas de carácter de apoyo a la Unidad de Atención a las Víctimas de Desastres y Abandono para su pronta recuperación para el periodo) 100%	01/01/2017	<p>Adoptar el trámite de las solicitudes de atención a las víctimas de desastres y abandono para su pronta recuperación en el proceso Gestión de Restitución Ley 1448 - Régimen de Atención a las Víctimas de Desastres y Abandono.</p> <p>Atender las solicitudes en las zonas de prioridad y garantizar el cumplimiento de las mismas.</p>	25%	50%	13.53%	Según reporte de la OTI (Cartera) 31 de diciembre de 2017 la Dirección Territorial profirió 1033 resoluciones para materia de Ley 1448 - Régimen de Atención a las Víctimas de Desastres y Abandono. La meta total es de 1488 resoluciones de fondo no fue posible cumplirlas debido a las dificultades derivadas de la participación por la tragedia del Mico, que inhabilitó los recursos.	50%	89%	100%	25%		
2	Impulsar con la institucionalidad fortalecida por las víctimas en el cumplimiento de la Ley 1448 - Régimen de Atención a las Víctimas de Desastres y Abandono para su pronta recuperación.	Elaborar y presentar demandas judiciales de restitución de bienes en el marco de la Ley 1448 - Régimen de Atención a las Víctimas de Desastres y Abandono para su pronta recuperación.	(Número de solicitudes de restitución de bienes en el marco de la Ley 1448 - Régimen de Atención a las Víctimas de Desastres y Abandono para su pronta recuperación) 100%	01/01/2017	<p>Elaborar y presentar solicitudes de restitución de bienes en el marco de la Ley 1448 - Régimen de Atención a las Víctimas de Desastres y Abandono para su pronta recuperación.</p> <p>Impulsar el proceso judicial mediante el seguimiento permanente a las providencias emitidas por el juez de entesa el día.</p>	25%	100%	0.77%	Según reporte de la OTI (Cartera) 31 de diciembre de 2017 e informe ejecutivo emitido por la Dirección Territorial, informo que se han presentado 1488 solicitudes de restitución de bienes en el marco de la Ley 1448 - Régimen de Atención a las Víctimas de Desastres y Abandono para su pronta recuperación.	100%	94%	94%	24%		
3	Apoyar el cumplimiento de las acciones de atención a las víctimas de desastres y abandono para su pronta recuperación.	Analizar las medidas de protección, focalizaciones, peticiones, solicitudes, demandas de las víctimas en el marco de la Ley 1448 - Régimen de Atención a las Víctimas de Desastres y Abandono para su pronta recuperación.	(Número de medidas de protección, focalizaciones, peticiones, solicitudes, demandas de las víctimas en el marco de la Ley 1448 - Régimen de Atención a las Víctimas de Desastres y Abandono para su pronta recuperación) 100%	01/01/2017	<p>Analizar las actividades establecidas en el Plan de Acción de Atención a las Víctimas de Desastres y Abandono para su pronta recuperación.</p> <p>Impulsar el proceso judicial mediante el seguimiento permanente a las providencias emitidas por el juez de entesa el día.</p>	25%	100%	56.00%	En porcentaje por el informe reportado por la DAE, el cual se adjunta al expediente. El director territorial en informe ejecutivo señaló: "Para el 31 de diciembre de 2017 se presentó un total de 1488 solicitudes de restitución de bienes en el municipio de Mico y cuyo impacto catastrófico incluyó en el territorio de la URM los municipios de Calamidad Pública, el territorio de la URM nos vimos afectados por razones humanitarias administrativas, obteniendo por razones ya conocidas, tampoco se pudo haber debido a la falta de recursos económicos para el cumplimiento de las acciones." Para el mes de diciembre de 2017 se han cumplido a cabalidad así se observa en el avance de prioridades y proyectos que resaltar que desde el mes de junio hasta diciembre de 2017 se han producido los proyectos productivos que permiten avanzar en el estado y formulación de proyectos.	100%	100%	100%	25%		
4	Garantizar la integridad de los recursos humanos y materiales de las unidades de atención a las víctimas de desastres y abandono para su pronta recuperación.	Realizar el análisis de las actividades establecidas en el Plan de Atención a las Víctimas de Desastres y Abandono para su pronta recuperación.	(Número de temas de análisis de actividades establecidas en el Plan de Atención a las Víctimas de Desastres y Abandono para su pronta recuperación) 100%	01/01/2017	<p>Elaborar y presentar solicitudes de restitución de bienes en el marco de la Ley 1448 - Régimen de Atención a las Víctimas de Desastres y Abandono para su pronta recuperación.</p> <p>Analizar las actividades establecidas en el Plan de Atención a las Víctimas de Desastres y Abandono para su pronta recuperación.</p>	25%	100%	85.00%	Este porcentaje corresponde al 50% de las solicitudes con decisión de restitución para el semestre.	100%	100%	100%	25%		
<b>Total</b>						100%							98%		

Concentración para el desempeño sobresaliente (5% adicional) ocurrirá en los siguientes casos:  
 1. Por cumplimiento de las metas concertadas en menor tiempo al programado  
 2. Logro de mayores resultados a las metas pactadas

FECHA: 2 de Feo 2018  
 VIGENCIA: 2017

  
 Firma del Supervisor Jurídico

  
 Firma del Gerente Público

Punto 10.

## 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	4	5	4,7	
		Asume responsabilidad por sus resultados	5	4	5		
		Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5	4	5		
		Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		4,8	4,3	5,0			
2	Orientación al ciudadano	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	5	5	5	4,7	
		Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.	5	4	4		
		Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.	5	4	5		
		Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	5	4	5		
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		5,0	4,4	4,8			
3	Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	5	5	5	4,9	
		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	4		
		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		5,0	5,0	4,8			
4	Compromiso con la organización	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	5	5	5	5,0	
		Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades	5	5	5		
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5	5		
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		5,0	5,0	5,0			
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados	5	4	5	4,7	
		Fomenta la comunicación clara, directa y concreta	5	4	5		
		Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo.	5	4	5		
		Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	5	5	5		
		Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.	5	4	5		
Total Puntaje Evaluador		5,0	4,2	5,0			
6	Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	5	4	5	4,7	
		Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.	5	4	5		
		Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	5	4	5		
		Busca soluciones a los problemas.	5	5	5		
		Distribuye el tiempo con eficiencia.	5	4	5		
		Establece planes alternativos de acción.	5	4	5		
Total Puntaje Evaluador		5,0	4,2	5,0			
7	Toma de Decisiones	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	4	5	4,8	
		Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	5	4	5		
		Decide bajo presión.	5	5	4		
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		5,0	4,5	4,8			

8	Dirección y Desarrollo de Personal	*Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	5	4	4	4,7
		*Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	5	4	5	
		*Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.	5	4	5	
		*Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.	5	4	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	4	5	
		Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto	5	5	5	
Total Puntaje Evaluador			5,0	4,3	4,9	
9	Conocimiento del Entorno	Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5	4	5	4,8
		Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	5	5	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	4	5	
Total Puntaje Evaluador			5,0	4,3	5,0	
10	Afrontamiento del estrés	Focaliza la dificultad centrándose en la solución.	5	5	5	4,9
		Busca alternativas de solución sin centrarse en las emociones y sentimientos que pueda generar la situación problemática.	5	5	5	
		Genera una reevaluación positiva de la dificultad.	5	4	5	
Total Puntaje Evaluador			5,0	4,7	5,0	
11	Solución de situaciones difíciles	Identifica la situación	5	4	5	4,8
		Identifica los criterios de decisión	5	4	5	
		Desarrolla alternativas de solución	5	5	5	
		Evalúa la eficacia de la decisión	5	4	5	
		Implementa alternativas de solución	5	5	5	
		Selecciona una alternativa	5	4	5	
Total Puntaje Evaluador			5,0	4,3	5,0	
12	Habilidad para expresión de la dificultad de afrontamiento	Identifica las dificultades y busca soluciones a través de recursos no propios.	5	4	4	4,3
		Genera un proceso de autoevaluación y monitoreo en donde la autoeficiencia no es favorable para resolver las tensiones producidas por el estrés.	5	4	4	
Total Puntaje Evaluador			5,0	4,0	4,0	
13	Retroalimentación	Identifica las falencias que se pueden presentar en su equipo de trabajo.	5	5	5	4,8
		Presenta asertividad en el momento de describir o proporcionar información sobre la tarea realizada promoviendo mayor calidad en la ejecución de la misma	5	4	5	
Total Puntaje Evaluador			5,0	4,5	5,0	
14	Visión estratégica	Diseñar políticas y procedimientos que permitan, al mismo tiempo, optimizar la utilización de las fortalezas y actuar sobre las debilidades, con el propósito de aprovechar las oportunidades del contexto	5	4	5	4,7
		Fijar la visión de la Entidad y así mismo conducirla como un sistema integral, para que pueda lograr objetivos y metas retadoras.	5	4	5	
Total Puntaje Evaluador			5,0	4,0	5,0	

valoración final	4,8	95%
------------------	-----	-----

FECHA	2 de Feb 2013
VIGENCIA	2013

Firma del Gerente Público	<i>[Firma]</i>
Firma Superior Jerárquico	<i>[Firma]</i>

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

Nombre del Gerente Público: DAVID FERNANDO NARVAEZ GOMEZ  
 Area en la que se desempeña: DIRECTOR TERRITORIAL PUTUMAYO  
 Fecha: 2 DE FEBRERO DE 2018

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

CONCERTACION, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACION Y EVALUACION DE	98%		
PONDERADO	80%		79%
VALORACION DE COMPETENCIAS	4.8		19%
PONDERADO	20%		
NOTA FINAL			98%
CONCERTACION	5%		0%

**CUMPLIMIENTO FINAL 98%**

\*   
 Firma del Supervisor Jarandúico

Firma del Gerente Público.

FECHA: 2 de Feb 2018  
 VIGENCIA: 7512

01/2013

01/2013

N°	Objetivos Institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio- fin del mismo	Actividades	Peso ponderado	Avance			Observaciones del avance y oportunidad de mejora	% cumplimiento programado a 2° semestre	% Cumplimiento de Indicador 2° Semestre	% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de Indicador 1er Semestre	% cumplimiento programado a 1° semestre						Descripción	Ubicación
1	Agilizar el desarrollo de los proyectos de inversión de carácter estratégico y de alto impacto para el país.	Elaborar el plan de inversión de carácter estratégico y de alto impacto para el país.	Elaborar el plan de inversión de carácter estratégico y de alto impacto para el país.	01/01/2013	Elaborar el plan de inversión de carácter estratégico y de alto impacto para el país.	25%	50%	100%	12.5%	Se ha avanzado en la elaboración del plan de inversión de carácter estratégico y de alto impacto para el país.	50%	80%	100%	50%		
3	Mejorar la gestión de los recursos humanos de la institución.	Optimizar la gestión de los recursos humanos de la institución.	Optimizar la gestión de los recursos humanos de la institución.	01/01/2013	Optimizar la gestión de los recursos humanos de la institución.	25%	100%	0.77%	Se ha avanzado en la optimización de la gestión de los recursos humanos de la institución.	100%	54%	84%	24%			
3	Mejorar la gestión de los recursos humanos de la institución.	Optimizar la gestión de los recursos humanos de la institución.	Optimizar la gestión de los recursos humanos de la institución.	01/01/2013	Optimizar la gestión de los recursos humanos de la institución.	25%	100%	91.00%	Se ha avanzado en la optimización de la gestión de los recursos humanos de la institución.	100%	100%	100%	25%			
4	Mejorar la gestión de los recursos humanos de la institución.	Optimizar la gestión de los recursos humanos de la institución.	Optimizar la gestión de los recursos humanos de la institución.	01/01/2013	Optimizar la gestión de los recursos humanos de la institución.	25%	100%	65.00%	Se ha avanzado en la optimización de la gestión de los recursos humanos de la institución.	100%	100%	100%	25%			

1. Por cumplimiento de las metas ponderadas en menor tiempo al programado.  
2. Logro de mejores resultados a las metas planteadas.

FECHA: 2 de Feb 2013  
VICENCIA: 1214

*[Firma]*  
Firma del Supervisor

*[Firma]*  
Firma del Gerente Público

Plan 10



**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 avanzar.	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			
		50%	20%	70%			
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	4	5		4,7	
	Asume responsabilidad por sus resultados.	5	4	5			
	Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad buscando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5	4	5			
	Realiza más las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta.	5	5	5			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		4,8	4,3	5,0			
2 Orientación al Ciudadano	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general.	5	5	5		4,7	
	Conoce las necesidades de los usuarios al diseñar productos o servicios.	5	4	4			
	Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.	5	4	5			
	Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	5	4	5			
	Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.	5	5	5			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		5,0	4,4	4,8			
3 Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	5	5	5		4,9	
	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 declaraciones.	5	5	4			
	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			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		5,0	5,0	4,8			
4 Compromiso con la organización	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	5	5	5		5,0	
	Atiende las necesidades de la organización e sus propias necesidades.	5	5	5			
	Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5	5			
	Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.	5	5	5			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		5,0	5,0	5,0			
5 Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados.	5	4	5		4,7	
	Fomenta la comunicación clara, directa y concisa.	5	4	5			
	Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo.	5	4	5			
	Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	5	5	5			
	Promueve la participación de todos en los que verifica logros hacia objetivos y metas institucionales.	5	4	5			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		5,0	4,2	5,0			
6 Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	5	4	5		4,7	
	Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.	5	4	5			
	Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	5	4	5			
	Busca soluciones a los problemas.	5	5	5			
	Divulga el tiempo con eficiencia.	5	4	5			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		5,0	4,2	5,0			
7 Toma de Decisiones	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	4	5		4,8	
	Ejecuta cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que le son asignadas cuando aparecen problemas o dificultades para su realización.	5	4	5			
	Decide bajo presión.	5	5	4			
	Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5	5	5			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		5,0	4,5	4,8			

8	Dirección y Desarrollo de Personal	Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	5	4	4	4,7
		Permite revisar de autorizada con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	5	4	5	
		Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuándo no hacerlo.	5	4	5	
		Hace uso de sus habilidades y recursos de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.	5	4	5	
		Establece claros requisitos de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe transferir hábilmente el bajo desempeño.	5	5	5	
		Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	5	4	5	
Mantiene con sus colaboradores rotaciones de responsabilidades		5	5	5		
Total Puntaje Evaluador			5,0	4,3	4,9	
9	Conocimiento del Entorno	Es consciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5	4	5	4,8
		Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	5	5	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	4	5	
Total Puntaje Evaluador			5,0	4,3	5,0	
10	Afrontamiento del estrés	Enfoca la atención centrándose en la solución.	5	5	5	4,9
		Busca alternativas de solución sin centrarse en las emociones y sentimientos que puede generar la situación problemática.	5	5	5	
		Genera una reevaluación positiva de la dificultad.	5	4	5	
Total Puntaje Evaluador			5,0	4,7	5,0	
11	Solución de situaciones difíciles	Identifica la situación	5	4	5	4,8
		Identifica los criterios de decisión	5	4	5	
		Desarrolla alternativas de solución	5	5	5	
		Evalúa la eficacia de la decisión	5	4	5	
		Implementa alternativas de solución	5	5	5	
		Selecciona una alternativa	5	4	5	
Total Puntaje Evaluador			5,0	4,3	5,0	
12	Habilidad para expresión de la dificultad de afrontamiento	Identifica las dificultades y busca soluciones a través de recursos no estrés.	5	4	4	4,3
		Genera un proceso de autoevaluación y monitoreo en donde la autoeficacia no es favorable para resolver las tensiones provocadas por el estrés.	5	4	4	
Total Puntaje Evaluador			5,0	4,0	4,0	
13	Retroalimentación	Identifica las fuerzas que se pueden presentar en su equipo de trabajo.	5	5	5	4,8
		Presenta serenidad en el momento de describir o proporcionar información sobre la tarea realizada proporcionando mayor calma en la ejecución de la misma.	5	4	5	
Total Puntaje Evaluador			5,0	4,5	5,0	
14	Visión estratégica	Diseña políticas y procedimientos que permitan, al mismo tiempo, optimizar la colocación de las fortalezas y cubrir sobre las debilidades, con el propósito de aprovechar las oportunidades del contexto.	5	4	5	4,7
		Realiza visión de la Entidad y el mismo concepto como un sistema integral, para que pueda lograr objetivos y metas relacionadas.	5	4	5	
			5	4	5	
Total Puntaje Evaluador			5,0	4,0	5,0	

valoración final 4,8 95%

FECHA	2 de Feb 2019
VIGENCIA	2017

Firma del Cliente Público 1 Firma Superior Jerárquico

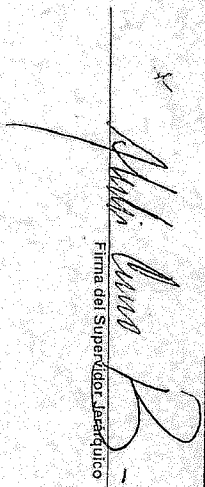
**Anexo 3. Consolidador de evaluación del Acuerdo de Gestión**

Nombre del Gerente Público: DAVID FERNANDO NARVAEZ GOMEZ  
Area en la que se desempeña: DIRECTOR TERRITORIAL PUTUMAYO  
Fecha: 2 DE FEBRERO DE 2018

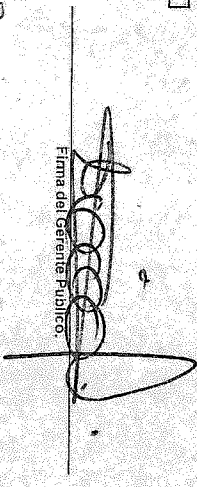
**ANEXO 3. CONSOLIDADOR DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION**

CONCERTACION, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACION Y EVALUACION DE	98%	78%
PONDERADO	80%	4,8
VALORACION DE COMPETENCIAS	20%	19%
PONDERADO		
NOTA FINAL		98%
CONCERTACION	5%	0%

**CUMPLIMIENTO FINAL 98%**

  
Firma del Supervisor Jarduico

FECHA: 2 de febrero 2018  
VIGENCIA: 1018

  
Firma del Gerente Público