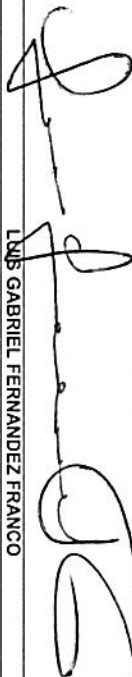


Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

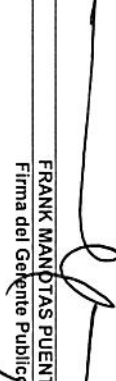
Nombre del Gerente Público: FRANK MANOTAS PUENTE
Área en la que se desempeña: OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO
Fecha: 30/01/2026

ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE		
PONDERADO	8%	8%
VALORACIÓN DE COMPETENCIAS		100%
PONDERADO	100%	
NOTA FINAL		
CONCERTACION	0%	0%
CUMPLIMIENTO FINAL		8%


Luis GABRIEL FERNANDEZ FRANCO
Firma del Superior Jerárquico

FECHA: 30/01/2026
VIGENCIA: Seguimiento del 02/12/2025 hasta el 31/12/2025


FRANK MANOTAS PUENTE
Firma del Gerente Público.

Concentración

Avance														Evidencias	
N°	Objetos subcontrataciones	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin del indicador	Actividades	Peso ponderado	Avance					Resultado	Evidencias		
							% cumplimiento del programa a 1er semestre	% cumplimiento del indicador 1er semestre	Observaciones del avance y de la oportunidad de mejorarlo	% cumplimiento del programa a 2o semestre	% cumplimiento del indicador 2o semestre		% Cumplimiento alto	Descripción	Ubicación
1	Mejorar la transparencia y el control del sector de la OCDD, para que los requisitos establecidos en el código General Disciplinario para inicar la actuación.	la Estudar y analizar las noticas y disciplinarias que sean puestas en conocimiento de la OCDD, dentro de los 30 dias siguientes a su expedicion. Numero de quejas informes, para inicar la actuacion.	N umero de quejas, informes, anormos evaluados en la OCDD dentro de los 30 dias siguientes a su expedicion. Numero de quejas informes, anormos recibidos	28/02/2025	Evaluar la queja Revisar el Código General Disciplinario Definir la desicpon disciplinaria a tomar.	20% 0%	0%	0%	8%	8%	8%	2%	Las quejas, denuncias, anormos e informes allegados no se puestas adjuntados por cuanto gozan de reserva legal	Todas las denuncias y FOGS anormos e informes allegados se adjuntan evidencias por cuanto gozan de reserva legal	
2	Mejorar la transparencia y el control del sector de la OCDD, para que los requisitos establecidos en el código General Disciplinario para inicar la actuación.	la Realizar campañas preventivas y dentro de la vigencia 2023, juegos de suerte y menajes en los fondos de reserva y circulars sobre la competencia de la reserva de disciplina.	Actividades preventivas ejecutadas dentro del correspondiente mes/ 28/02/2025 actividades preventivas planeadas dentro del correspondiente mes.		Revisar los temas de alto impacto disciplinario Elaborar la circular, la presentación (para las capacitaciones) o los menajes preventivos Socializar a través de SIGA, o de manera presencial o virtual	20% 0%	0%	0%	8%	8%	8%	2%	Se realizaron campañas preventivas a través de menajes en los fondos de reserva y circulars sobre la competencia de la reserva de disciplina.	Se realizaron campañas preventivas a través de menajes en los fondos de reserva y circulars sobre la competencia de la reserva de disciplina.	
3	Mejorar la transparencia y el control del sector de la OCDD, para que los requisitos establecidos en el código General Disciplinario para inicar la actuación.	la Practicar las pruebas, realizar y comunicaciones, notificaciones, juegos de suerte y menajes en los fondos de reserva y circulars sobre la competencia de la reserva de disciplina.	Pruebas practicadas y decisiones dentro de los términos legales con sus correspondientes comunicaciones / 28/02/2025 Pruebas decretadas, decisiones disciplinarias a emitir con correspondientes sus comunicaciones		Estudiar el expediente disciplinario. Analizar el recurso, la petición o la solicitud de los sujetos procesales Practicar las pruebas conducentes para el esclarecimiento de los hechos	40% 0%	0%	0%	8%	8%	8%	3%	Las pruebas practicadas dentro de los expedientes disciplinarios gozan de reserva legal	Las pruebas practicadas dentro de los expedientes disciplinarios gozan de reserva legal	
4	Mejorar la transparencia y el control del sector de la OCDD, para que los requisitos establecidos en el código General Disciplinario para inicar la actuación.	la Atender los requerimientos de transparencia y los diferentes entes de control de la OCDD, dentro de los términos, otorgados / 28/02/2025 requerimientos realizados por los entes de control y demás áreas.	Requerimientos atendidos de manera completa dentro de los términos, otorgados / 28/02/2025		Analizar el requerimiento Buscar la información Consolidar la información y dar respuesta oportuna	20% 0%	0%	0%	8%	8%	8%	2%	Los requerimientos realizados dentro de los entes de control tienen prioridad en oportunidad	Todos los requerimientos de los entes de control tienen prioridad en los términos	
Total						100%						8%	0%		
												8%			

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

FECHA30 de enero de 2026

VIGENCIASeguimiento del 02/12/2025 hasta el 31/12/2025

LUIS GABRIEL FERNANDEZ FRANCO

Firma del Superior Jerárquico

FRANK MANÓTAS PUENTE

Firma del Gerente Público

ANEXO 2: VALORACION DE COMPETENCIAS	
Criterios de valoración	
5	Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.
4	Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede alanzar.
3	Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.
2	No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.
1	Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.

Competencias comunes y directivas		Conductas asociadas		valoracion de los servidores publicos [1-5]			Valoracion anterior	Valoracion actual	Comentarios para la retroalimentación
				Superior	Par	Subalterno			
				60%	40%	0%			
1	Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor	5	5			8.8	5.0	
		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	5					
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias	5	5					
		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	5					
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo	5	5					
		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					
		Total Puntaje del valorador							
2	Liderazgo efectivo	Forma equipos y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.	5	5			5.0		
		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	5					
		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	5					

VIGENCIA	Seguimiento del 02/12/2025 hasta el 31/12/2025	Firma del Evaluador	Firma del Gerente Público	Firma Superior Jerárquico
FECHA	30/01/2026			

Valoración final	5.0	100%
------------------	-----	------

7	Resolución de conflictos	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	5	3.1	1.9	0.0
		Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	5	5	2.9	1.0	0.0
		Decide bajo presión.	5	5		4	
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.		4			
		Total Puntaje Evaluador					
		TOTAL					
6	Pensamiento Sistémico	Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.					
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas					
		Total Puntaje Evaluador					
		Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.	5	5	0.0	0.0	0.0
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.	5	5			
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	5	4			
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados.	5	5			
4.1		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno	5	5	2.5	1.6	0.0
3.8							