

FROM	27-01-2012
VERSION	1
CHANGED	27-10-2011

OK
Zaluzia

H
Mallory

FORMATO 2. VALORACIÓN DE COMPETENCIAS A TRAVÉS DE LOS PILARES

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.
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede mejorar.
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.

5
4
3
2
1

Nota: El número de pares, subalternos y socios de valor, será representativo de la entidad, se recomienda como mínimo dos de cada uno.
Nota: Con este formato 2 se están evaluando los Pilares 2, 3 y 4.

¿EL GERENTE PÚBLICO CUENTA CON SOCIO DE VALOR?	SI	NO
		X

Competencias directivas	Definición de la competencia	Conductas asociadas	Valoración de los subordinados políticos (1-5)				Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior	Par	Colaborador	Resto de valor			
Compromiso con la organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales	Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y resalta sus normas	4,5	3,8	4,5		No aplica	4,34	Demuestra sentido de pertenencia y orienta su actuar al cumplimiento de las metas de la organización.
		Anticipa las necesidades de la organización a sus propias necesidades	4,4	3,3	4,4				
		Apoya a la organización en situaciones difíciles	4,6	4,5	4,6				
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	4,6	4	4,6				
		Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas	4,6	3,8	4,6				
		Total Puntaje Evaluador	1,8	1,2	1,4	0,0			
Visión estratégica	Anticipar oportunidades y riesgos en el mediano y largo plazo para el área a cargo, la organización y su entorno, de modo tal que la estrategia directiva identifique la alternativa más adecuada frente a cada situación presente o eventual, comunicando al equipo la lógica de las decisiones directivas que contribuyen al beneficio de la entidad y del país	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor	4,4	4	4,4		No aplica	4,40	Se comunica de manera asertiva con su equipo de trabajo y los integra en la toma de decisiones.
		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	4,3	4,3	4,3				
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o articular negociaciones necesarias	4,3	4,8	4,3				
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para mejorarlos	4,5	4	4,5				
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales	4,5	4,8	4,5				
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo	4,4	4,5	4,4				
Total Puntaje Evaluador	1,8	1,3	1,3	0,0					
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas	Previé situaciones y escenarios futuros	4,4	4	4,4		No aplica	5,10	Identifica oportunidades a futuro en beneficio de la organización y orientadas al cumplimiento de las metas.
		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	4,4	4,3	4,4				
		Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso	4,5	4	4,5				
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos	4,5	4	4,5				
		Optimiza el uso de los recursos	4,4	4	4,4				
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo	4,4	4	4,4				
Total Puntaje Evaluador	2,1	1,5	1,6	0,0					
Toma de decisiones	Elegir entre dos o más alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuencias con la decisión	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad	4,5	4,3	4,5		No aplica	4,40	Propone alternativas para la toma de decisiones y tiene en cuenta la opinión de su equipo para estos fines.
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla	4,5	4,5	4,5				
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad	4,5	4	4,5				
		Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace	4,4	4,3	4,4				
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente	4,4	4	4,4				
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas	4,4	4,5	4,4				
Total Puntaje Evaluador	1,8	1,3	1,3	0,0					
Gestión del desarrollo de las personas	Forjar un clima laboral en el que los intereses de los equipos y de las personas se armonizan con las objetivos y necesidades de la organización, generando oportunidades de capacitación y desarrollo, además de incentivos para retener el alto rendimiento	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas	4,3	4,3	4,3		No aplica	4,42	Genera ambientes de colaboración y aprendizaje al interior de su equipo, identificando sus fortalezas con el fin de aplicarlas a la toma de decisiones.
		Promueve la formación de equipos con intereses positivos y genera espacios de aprendizaje colaborativo, por acción en común, experiencias, habilidades y conocimientos	4,4	4,5	4,4				
		Organiza los ambientes de trabajo para fomentar la productividad personal de los miembros del equipo, facilitando la resolución de problemas y los desafíos	4,4	4,8	4,2				
		Asigna una función orientadora para promover y orientar los mejores prácticas y desempeños	4,4	4,8	4,4				
		Entiende a los miembros del equipo desde sus puntos de vista, entendiendo, preservando la equidad, los roles y generando compromiso en el proceso de gestión	4,3	4,3	4,3				
		Analiza y comprende el sistema considerando las interrelaciones y las relaciones para impactar en los resultados de la organización	4,6	4,3	4,6				
Total Puntaje Evaluador	1,8	1,4	1,3	0,0					
Pensamiento sistémico	Comprender y analizar la realidad y las conexiones para orientar al funcionamiento integral y armonizado de la organización a través de las relaciones interrelacionadas	Identifica los factores de interrelación para comprender la totalidad del sistema	4,6	4,5	4,6		No aplica	4,40	Analiza el entorno desde diferentes perspectivas, lo que le permite tener una visión integral de las situaciones al momento de tomar decisiones
		Define y establece relaciones de interrelación entre los componentes de la estructura de la organización	4,5	4,5	4,5				
		Identifica los factores de interrelación en los que se relacionan y genera conexiones para alcanzar los objetivos de la organización	4,5	4,5	4,5				
		Analiza y comprende el sistema considerando las interrelaciones y las relaciones para impactar en los resultados de la organización	4,5	4,3	4,5				
		Analiza y comprende el sistema desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integra diversos enfoques para la toma de decisiones	4,3	4,8	4,3				

Total Puntaje Evaluador		1.0	1.5	2.0	2.5	No aplica	5.30	Genera ambientes de colaboración y aprendizaje al interior de su equipo, identificando sus fortalezas con el fin de aplicarlas a la toma de decisiones.
Liderazgo efectivo	Gestionar equipos, optimizando la aplicación del talento disponible y creando un entorno positivo y de compromiso para el logro de los resultados.	Introduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno performance y de respeto del desempeño. Forma equipos y les asigna responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y las intenciones de los miembros del área comprometido y motiva a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y cambios. Aumentar el interés, reconocer los méritos. 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 equipo. Apoyar y acompañar las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo. Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto.	4.3	4.5	4.8			
		4.4	4.6	4.8				
		4.4	4.5	4.6				
		4.4	4.5	4.6				
		4.3	4.3	4.3				
Total Puntaje Evaluador		4.3	4.5	4.8	5.0			

Votación final	4.6
----------------	-----

FECHA	13 de febrero 2024
VIGENCIA	2023

<i>Luis Carlos Montenegro A.</i>	<i>Rodrigo Elías Negrete Montes</i>
Firma del Gerente Público - LUIS CARLOS MONTENEGRO ALMEIDA	Firma del Superior Jerárquico - RODRIGO ELIAS NEGRETE MONTES



CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES

FECHA:	27-01-2023
VERSIÓN:	1
CÓDIGO:	TH-PO-65

Formato 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: _____
Área en la que se desempeña: _____
Fecha: _____

PILAR 1. PRODUCTIVIDAD (Formato 1)	80%	72%
PODERADO	80%	
PILAR 2. CONSTRUCCIÓN DE INTEGRIDAD (Formato 2)	4,6	19%
PIGAR 3. GESTIÓN CULTURAL (Formato 2)		
PIGAR 4. DESARROLLO DE PERSONAS Y EQUIPOS (Formato 2)	20%	
PODERADO		
NOTA FINAL		90%

CUMPLIMIENTO FINAL	90%
--------------------	-----

Rodrigo Elías Negrete Montes
Firma del Superior Jerárquico - RODRIGO ELÍAS NEGRETE MONTES

Luis Carlos Montenegro Almeida
Firma del Gerente Público - LUIS CARLOS MONTENEGRO ALMEIDA

FECHA: 13 de febrero 2024
VIGENCIA: 2023