

FORMATO 2. VALORACION DE COMPETENCIAS A TRAVÉS DE LOS PILARES

Criterios de valoración	
5	Es consistente en su comportamiento, de tiempo a tiempo, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.
4	Se consolida en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede alcanzar.
3	Se consolida en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede mejorar.
2	No se consolida en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.
1	

Notas: El número de pares, subiternos y peces de agua mar salinizados de la entidad, se destinaron como mínimo dos de cada uno.
Nota: Con este formato se están evitando los Plures 2, 3 y 4.

Competencias directivas		Definición de la competencia	Conductas asociadas							Ubicación de las conductas asociadas [F5]				Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación		
			Superior	Par	Subalterno	Socio de trabajo	40%	25%	20%	10%								
Compromiso con la organización		Abogar el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales	Total: 100% (5 conductas)	Prevenir el cumplimiento de las metas de la organización y metas propias	5	5	5	5	5	5	5,0							
				Las metas	5	5	5	5	5									
				Analizar las necesidades de la organización a sus propias necesidades	5	5	5	5	5									
				Apoyar a la organización en sus acciones críticas	5	5	5	5	5									
				Demuestra interés de pertenencia en todas sus actividades	5	5	5	5	5									
Valores éticos		Toma las iniciativas de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando lo requiere, sin esperar sus turnos.	Total: 100% (5 conductas)	Toma las iniciativas de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando lo requiere, sin esperar sus turnos.	5	5	5	5	5	5	5,0							
				Atiende objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados sean mejores	5	5	5	5	5									
				Acepta alternativas si le compete presentar distracciones a la ejecución de las actividades	5	5	5	5	5									
				Se involucra en las acciones con incidencia potencial en los resultados del día a su cargo, para evitar acciones o negligencias	5	5	5	5	5									
				Muestra performance los resultados alcanzados en el proceso	5	5	5	5	5									
Liderazgo		Guía a los demás en la planeación para alcanzar los objetivos de la organización	Total: 100% (5 conductas)	Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para cambiar el lugar de las actividades institucionales	5	5	5	5	5	5	5,0							
				Comunica de manera sencilla, clara y contundente el objetivo a lo largo de la motivación y compromiso de los equipos de trabajo	5	5	5	5	5									
				Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de las actividades estratégicas, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recursos requeridos; promueve ideas alternativas de	5	5	5	5	5									
				Hecho seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planteadas, verificando que se realicen los ajustes	5	5	5	5	5									
				Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y la institución	5	5	5	5	5									
Toma de decisiones		Elegir entre dos o más alternativas para resolver un problema o abordar una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión	Total: 100% (5 conductas)	Conoce la planeación que genera valor a corto, mediano y largo plazo	5	5	5	5	5	5	5,0							
				Elege con oportunidad, entre las alternativas disponibles, las proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en lo	5	5	5	5	5									
				Toma en cuenta a todos los hechos de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y	5	5	5	5	5									
				desarrolla	5	5	5	5	5									
				Elige las acciones que consideren necesarias para solucionar los problemas, detectados o alinear situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada	5	5	5	5	5									
Gestión del desarrollo de las personas		Fomentar el crecimiento personal y profesional de los colaboradores, fortaleciendo el desarrollo de las personas	Total: 100% (5 conductas)	Directa e indirecta y oportunamente brinda a posibles beneficiarios y alge la oportunidad de crecimiento	5	5	5	5	5	5	5,0							
				Elabora planes de desarrollo de las personas	5	5	5	5	5									
				Identifica las necesidades de las personas del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas	5	5	5	5	5									
				Realiza la planeación de las tareas con recursos humanos y genera	5	5	5	5	5									
				Elabora planes de desarrollo de las personas	5	5	5	5	5									
Gestión del desarrollo de las personas		Fomentar el crecimiento personal y profesional de los colaboradores, fortaleciendo el desarrollo de las personas	Total: 100% (5 conductas)	Organiza los recursos de trabajo para fomentar el crecimiento	5	5	5	5	5	5	5,0							
				Organiza los recursos de trabajo para fomentar el crecimiento	5	5	5	5	5									
				Asigna una función evolutiva para promover y guiar al equipo	5	5	5	5	5									
				Participa activamente en el equipo considerando la complejidad e	5	5	5	5	5									
				Participa activamente en el equipo considerando la complejidad e	5	5	5	5	5									
Planeamiento estratégico		Elabora planes de desarrollo de las personas	Total: 100% (5 conductas)	Elabora planes de desarrollo de las personas	5	5	5	5	5	5	5,0							
				Elabora planes de desarrollo de las personas	5	5	5	5	5									
				Elabora planes de desarrollo de las personas	5	5	5	5	5									
				Elabora planes de desarrollo de las personas	5	5	5	5	5									
				Elabora planes de desarrollo de las personas	5	5	5	5	5									
Planeamiento estratégico		Elabora planes de desarrollo de las personas	Total: 100% (5 conductas)	Elabora planes de desarrollo de las personas	5	5	5	5	5	5	5,0							
				Elabora planes de desarrollo de las personas	5	5	5	5	5									
				Elabora planes de desarrollo de las personas	5	5	5	5	5									
				Elabora planes de desarrollo de las personas	5	5	5	5	5									
				Elabora planes de desarrollo de las personas	5	5	5	5	5									

Superior	Par	Subalterno	Socios da valor
400	200	200	400

Con base en las respuestas de la valoración se completaron y la veracidad de los valores de respuesta se midió en términos de la congruencia en el pensar, decir y hacer en la gestión y en su comportamiento?		80%	75%	60%	5%	15%	3,00%
En relación con las competencias, el Gerente aportó en la transformación cultural de la entidad a través de su gestión, el desarrollo del equipo de trabajo y la centralización de la información?	Competencias de Integridad						
De acuerdo con las respuestas relacionadas con el desarrollo de personas, ¿Considera asínd que el Gerente, aporta en el desarrollo del equipo de trabajo a su cargo?	Desarrollo de personas y equipos					15%	3,00%

10/10/10

FECHA	27/03/24
VIGENCIA	2023

Formato 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: _____

Luis Eduardo Torres Ramírez

Area en la que se desempeña: _____

Director Territorial Eje Cafetero

Fecha: _____

27/03/24

PILAR 1. PRODUCTIVIDAD (Formato 1)	100%	80%
PONDERADO	80%	
PILAR 2. CONSTRUCCION DE INTEGRIDAD (Formato 2)	5,1	20%
PILAR 3. GESTION CULTURAL (Formato 2)		
PILAR 4. DESARROLLO DE PERSONAS Y EQUIPOS (Formato 2)	20%	
PONDERADO		
NOTA FINAL		100%

CUMPLIMIENTO FINAL

100%


 Patricia Tobón Yagari
 Firma del Superior Jerárquico


 Luis Eduardo Torres Ramírez
 Firma del Gerente Público

FECHA: 27/03/24
 VIGENCIA: 2023

