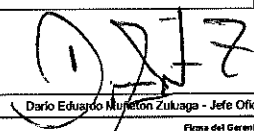


[illegible]

Cumplimiento Ejecución Presupuestal													
1												0%	0%
Total						0%							0%
Proyectos Especiales (Innovación Pública) (5%)													
1												0%	0%
Total						0%							0%
FECHA 27/03/24 WGENCIA 2023  Patricia Tobón Yagari - Directora General Firma del Superior Jerárquico  Darío Eduardo Mujeton Zuluaga - Jefe Oficina de Tecnologías de la Información Firma del Gerente Público 0%													

FORMATO 2. VALORACION DE COMPETENCIAS A TRAVÉS DE LOS PILARES

Criterios de valoración				
Ea consistente en su comportamiento, de ejemplo e influye en otros, ya en referente en su organización y trasciende su entorno de gestión. Ea consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y/o su entorno donde se desenvuelve. Puede afirmar.	Ea consistente en su comportamiento, de ejemplo e influye en otros, ya en referente en su organización y trasciende su entorno de gestión. Ea consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y/o su entorno donde se desenvuelve. Puede afirmar.	Ea consistente en su comportamiento, de ejemplo e influye en otros, ya en referente en su organización y trasciende su entorno de gestión. Ea consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y/o su entorno donde se desenvuelve. Puede afirmar.	Ea consistente en su comportamiento, de ejemplo e influye en otros, ya en referente en su organización y trasciende su entorno de gestión. Ea consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y/o su entorno donde se desenvuelve. Puede afirmar.	6
				4
				3
				2
				1

Nota: El número de pares, subáreas y acciones de valor, será posesitivo 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.

Competencias directivas	Definición de la competencia	Conductas asociadas	Valoración de las actividades públicas (1-5)				Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la revalorización
			Superior	Par	Subárea	Soclos 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 respeto a sus normas.	40%	25%	21%	10%			
		Anticipa las necesidades de la organización a sus propias necesidades.	5	5	5	5			
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5	5	5			
		Demuestra actitudes de pertenencia en todas sus actuaciones.	5	5	5	5		5.0	
		Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas.	5	5	5	5			
Visión estratégica	Toma decisiones y acciones de valor, será posesitivo de la entidad, se recomienda como mínimo dos de cada uno.	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados obtenidos sean coherentes con la visión estratégica.	2.0	1.3	1.3	0.5			
		Adopta alternativas al rol cotidiano presentando obstrucciones a la ejecución de la planificación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos.	5	5	5	5			
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados de área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.	5	5	5	5		4.9	
		Mantiene periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planificación para los próximos periodos.	5	5	5	5			
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de las propias instituciones.	5	5	5	5			
Planificación	Delimitar eficazmente las metas y prioridades institucionales, socializando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlos.	Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo.	5	5	4	4			
		Preve situaciones y escenarios futuros.	2.0	1.3	1.2	0.5			
		Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recursos requeridos, promoviendo alto estándar de desempeño.	5	5	5	5			
		Hace seguimiento a la planificación institucional, con base en los indicadores y metas, planeadas, verificando que se realicen los ajustes y reorientando el proceso.	5	5	5	5		5.0	
		Orienta la planificación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.	5	5	5	5			
Toma de decisiones	Elige entre dos o más alternativas para solucionar un problema, considerando las acciones, prioridades, acciones concretas y consecuentes con la decisión.	Organiza el uso de los recursos.	5	5	5	5			
		Concreta oportunidades que generen valor a corto, mediano y largo plazo.	5	5	5	5			
		Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, las propuestas a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.	2.0	1.3	1.2	0.5			
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al evaluar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollar.	5	5	5	5			
		Decide en función de las competencias y habilidades requeridas en cada una de las alternativas, considerando los recursos y objetivos de la entidad.	5	5	5	5		5.0	
Gestión del desarrollo de las personas	Fomenta el clima laboral en el que los intereses de las personas se alinean con los objetivos de la organización, promoviendo oportunidades de aprendizaje y desarrollo, además de incentivos para reforzar el alto rendimiento.	Ejecuta los cambios que considere necesarios para solucionar los problemas de las personas, considerando las prioridades y el impacto de la decisión tomada.	5	5	5	5			
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige la forma de abordarlas.	5	5	5	5			
		Presenta y defiende las decisiones tomadas.	5	5	5	5			
		Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las replica exitosamente para su desarrollo y aplicación a las tareas.	2.0	1.3	1.3	0.5			
		Produce la formación de equipos con habilidades positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, promoviendo en común experiencias, habilidades y problemas.	5	5	5	5		4.9	
Pensamiento sistémico	Comprende y diseña la realidad y sus conexiones para abordar el funcionamiento integral y sistémico de la organización e incidir en los resultados esperados.	Organiza los entornos de trabajo para fomentar la pertenencia profesional de los miembros del equipo, facilitando el rolación en cuanto a los recursos.	5	5	3	5			
		Elabora planes de trabajo para promover y alcanzar los mejores resultados.	5	5	4	5			
		Empodera a los miembros del equipo sinérgicos autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su rol de trabajo.	5	5	5	4			
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y conocimientos.	5	5	5	5			
		Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.	2.0	1.3	1.1	0.5			
Liderazgo efectivo	Genera equipos, optimizando la aplicación del talento disponible y creando un entorno de trabajo que fomente el alto rendimiento.	Comprende y gestiona las interacciones entre las causas y los efectos, considerando las prioridades y los recursos.	5	5	5	5		5.0	
		Identifica las causas de los problemas y las consecuencias de las acciones para actuar las metas del entorno.	5	5	5	5			
		Participa activamente en el equipo considerando su compatibilidad e influencia positiva en los resultados esperados.	5	5	5	5			
		Iniciativa positiva ante el equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integra diversos enfoques para enfrentar el futuro.	5	5	5	5			
		Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo en comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.	2.0	1.3	1.2	0.5		4.8	

Valoración final				
Superior	Par	Subárea	Soclos de valor	
40%	20%	20%	10%	
5.0	5.0	5.0	5.0	3.00%
				15%

Con base en las respuestas de la valoración de competencias y la Vincencia de los valores de integridad del servicio público. ¿Considera usted que el Gerente contribuye integralmente a la coherencia en el pensar, decir y hacer en la gestión y en su comportamiento?

Construcción de integridad

Formato 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público:

DARIO EDUARDO MUÑETON ZULUAGA

Área en la que se desempeña:

OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN

Fecha:

27/03/24

PILAR 1. PRODUCTIVIDAD (Formato 1)	95%	76%
PONDERADO	80%	
PILAR 2. CONSTRUCCIÓN DE INTEGRIDAD (Formato 2)	5,0	20%
PILAR 3. GESTIÓN CULTURAL (Formato 2)		
PILAR 4. DESARROLLO DE PERSONAS Y EQUIPOS (Formato 2)	20%	
PONDERADO		
NOTA FINAL		96%

CUMPLIMIENTO FINAL

96%

Firma del Superior Jerárquico

Firma del Gerente Público

FECHA: 27/03/24
 VIGENCIA: 2023