

FORMATO 2. VALORACION 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.	4
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
	1

Nota: El número de pares, subalternos y socios de valor, será potestativo 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 los competidores públicos (1-4)				Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior	Par	Subalterno	Sección Un 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 respalda sus acciones.	40%	20%	20%	10%		0.0	
		Adeciona las necesidades de la organización a sus propias necesidades.							
		Apoja a la organización en situaciones difíciles.							
		Demuestra lealtad de pertenencia en todas sus actuaciones.							
		Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otros áreas cuando se requiere, sin descuidar sus labores.							
		Total Puntaje Evaluador	0.0	0.0	0.0	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 contribuyan al beneficio de la entidad y del país.	Analiza objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.						0.0	
		Adopta alternativas si el contexto presenta restricciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y suministradores para el logro de los objetivos.							
		Vincula a los actores con intereses en personal en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.							
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados o introduce cambios en la planeación para elevarlos.							
		Presenta nuevas estrategias ante planes y supervisión para contribuir al logro de los objetivos institucionales.							
		Comunica de manera oportuna, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la retroalimentación y compromiso de los equipos de trabajo.							
		Total Puntaje Evaluador	0.0	0.0	0.0	0.0			
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales identificando las acciones responsables, los planes y los recursos requeridos para alcanzarlos.	Elige alternativas y estrategias viables.						0.0	
		Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, planes y recursos requeridos; promoviendo altos estándares de desempeño.							
		Planea según lo establecido en la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planteados, verificando que se realicen los análisis y retroalimentación al proceso.							
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tome en cuenta las necesidades y expectativas de los recursos y suministradores.							
		Optimiza el uso de los recursos.							
		Concreta oportunidades que generen valor a corto, mediano y largo plazo.							
		Total Puntaje Evaluador	0.0	0.0	0.0	0.0			
Toma de decisiones	Elegir entre dos o más alternativas para resolver un problema o atender una situación; evaluar alternativas con acciones concretas y consecuencias con la decisión.	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, las mejores a realizar, estableciendo responsabilidades propias con base en las prioridades de la entidad.						0.0	
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y determinar.							
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la conveniencia de logros y objetivos de la entidad.							
		Ejecuta los cambios que considere necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada.							
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y acciones de forma puntual.							
		Asume las acciones de las decisiones tomadas.							
		Total Puntaje Evaluador	0.0	0.0	0.0	0.0			
Gestión del desarrollo de las personas	Fomentar un clima laboral en el que los intereses de las personas y de las personas se armonizan con los objetivos y resultados de la organización, generando oportunidades de aprendizaje y desarrollo, acciones de crecimiento para mejorar el desempeño.	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y les impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a los temas asignados.						0.0	
		Promueve la formación de equipos con intenciones positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, pensando en común, generando, hallando y resolviendo.							
		Organiza los esfuerzos de trabajo para fomentar la profesionalización de los miembros del equipo, fortaleciendo la retención de talentos y de talentos.							
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.							
		Impulsa a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su estilo de trabajo.							
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y conocimientos directivos.							
		Total Puntaje Evaluador	0.0	0.0	0.0	0.0			
			Valoración final				80% del 100%	0.0	0.00

		Superior	Par	Satisfactorio	Bueno o mejor		
		60%	25%	20%	10%		
Con base en las respuestas de la valoración de competencias y la vivencia de los valores de integridad del servicio público, ¿Considera usted que el Gerente exhibe una integridad en coherencia en el pensar, decir y hacer en la gestión y en su comportamiento?	¿Estructuración de integralidad					40% del 15%	0,00
En relación con las competencias, el Gerente aporta en la transformación cultural de la entidad a través de su gestión, el desarrollo del equipo de trabajo y la construcción de la integralidad.	Gestión cultural					15%	0,00
De acuerdo con los requisitos requeridos con el desarrollo de personas, ¿Considera usted que el Gerente, aporta en el desarrollo del equipo de trabajo a su cargo?	Desarrollo de personas y equipos					15%	0,00

FECHA	01/01/2023 - 31/12/2023
VIGENCIA	2023

Superior	Par	Subalterno	Sección de valor
40%	25%	20%	10%
			40% del 15%
			15%
			15%
			0,00
			0,00
			0,00

hh 2 20309

FPATIC ISO AUTOMATIZADO PESOS BUENAVISTA

Firma del Gerente Público

Firma Superior: Jelaquero

