

ANEXO 2: VALORACION DE COMPETENCIAS

Criterios de valoración

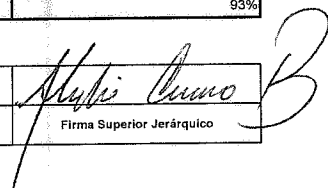
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.	5
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.	4
Su comportamiento se evidencia de manera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

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60%	20%	20%			
1	Orientación a resultados	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas	4	5	4	4,6	
		Asume responsabilidad por sus resultados	5	5	4		
		Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5	5	4		
		Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta	5	5	4		
Total Puntaje Evaluador		4,8	5,0	4,0			
2	Orientación al ciudadano	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	5	4	5	4,9	
		Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios	5	5	5		
		Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.	5	5	5		
		Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	5	5	5		
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	5	5	4		
Total Puntaje Evaluador		5,0	4,8	4,8			
3	Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	5	5	5	4,9	
		Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora.	5	5	5		
		Demuestra imparcialidad en sus decisiones.	5	5	4		
		Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables.	5	5	5		
		Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y prestación del servicio.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		5,0	5,0	4,8			
4	Compromiso con la organización	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	5	5	5	4,9	
		Anteponde las necesidades de la organización a sus propias necesidades	5	4	5		
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5	5		
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		5,0	4,8	5,0			
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados	5	4	3	4,5	
		Fomenta la comunicación clara, directa y concreta	5	5	4		
		Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo.	5	5	4		
		Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	5	4	4		
		Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.	5	5	4		
Total Puntaje Evaluador		5,0	4,6	3,8			
6	Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	5	5	4	4,8	
		Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.	5	5	4		
		Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	5	5	5		
		Busca soluciones a los problemas.	5	5	5		
		Distribuye el tiempo con eficiencia.	5	4	4		
		Establece planes alternativos de acción.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		5,0	4,8	4,5			
7	Toma de Decisiones	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	4	4	4,7	
		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	5		
		Decide bajo presión.	5	5	4		
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5	5	4		
Total Puntaje Evaluador		5,0	4,8	4,3			

8	Dirección y Desarrollo de Personal	*Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	5	5	4	4,6
		*Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	5	4	4	
		*Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir cuando no hacerlo.	5	5	4	
		*Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.	5	5	4	
		*Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.	5	5	4	
		Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	5	5	4	
		Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto	5	5	4	
Total Puntaje Evaluador			5,0	4,9	4,0	
9	Conocimiento del Entorno	Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5	5	4	4,8
		Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	5	5	5	
		Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	5	5	4	
		Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.	5	5	4	
Total Puntaje Evaluador			5,0	5,0	4,3	
10	Afrontamiento del estrés	Focaliza la dificultad centrándose en la solución.	5	5	4	4,4
		Busca alternativas de solución sin centrarse en las emociones y sentimientos que puede generar la situación problemática.	5	4	4	
		Genera una reevaluación positiva de la dificultad.	5	5	3	
Total Puntaje Evaluador			5,0	4,7	3,7	
11	Solución de situaciones difíciles	Identifica la situación	5	5	4	4,6
		Identifica los criterios de decisión	5	5	4	
		Desarrolla alternativas de solución	5	5	4	
		Evalúa la eficacia de la decisión	5	5	4	
		Implementa alternativas de solución	5	4	4	
		Selecciona una alternativa	5	4	4	
Total Puntaje Evaluador			5,0	4,7	4,0	
12	Habilidad para expresión de la dificultad de afrontamiento	Identifica las dificultades y busca soluciones a través de recursos no propios.	5	4	4	4,3
		Genera un proceso de autoevaluación y monitoreo en donde la autoeficiencia no es favorable para resolver las tensiones producidas por el estrés.	5	4	4	
Total Puntaje Evaluador			5,0	4,0	4,0	
13	Retroalimentación	Identifica las falencias que se pueden presentar en su equipo de trabajo.	5	5	4	4,7
		Presenta asertividad en el momento de describir o proporcionar información sobre la tarea realizada promoviendo mayor calidad en la ejecución de la misma	5	5	4	
Total Puntaje Evaluador			5,0	5,0	4,0	
14	Visión estratégica	Diseñar políticas y procedimientos que permitan, al mismo tiempo, optimizar la utilización de las fortalezas y actuar sobre las debilidades, con el propósito de aprovechar las oportunidades del contexto	5	5	5	4,8
		Figura la visión de la Entidad y así mismo conducirla como un sistema integral, para que pueda lograr objetivos y metas retadoras.	5	5	4	
Total Puntaje Evaluador			5,0	5,0	4,5	

valoración final	4,7	93%
------------------	-----	-----

FECHA	2 de febrero 2019
VIGENCIA	2017

Firma del Gerente Público	
Firma Superior Jerárquico	

Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

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

ADITH DORLA BONILLA MARTINEZ
 DIRECTORA TERRITORIAL CHOCO
 2 DE FEBRERO DE 2018

ANEXO 3. CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACION, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACION Y EVALUACION DE	88%	
PONDERADO	80%	70%
VALORACION DE COMPETENCIAS	4,7	
PONDERADO	20%	19%
NOTA FINAL		89%
CONCERTACION	5%	0%

CUMPLIMIENTO FINAL	
89%	

 Firma del Supervisor Jerárquico

 Firma del Gerente Público.

FECHA: 2 de febrero 2018
 VIGENCIA: 2017

Objetivos Indicaciones	Compromisos generales	Indicador	Fecha inicio- fin del periodo	Actividades	Paso- ponderado	Atipia		Observaciones del avance y aportación de mejora	% Cumplimiento programado a 2º semestre	% Cumplimiento de Indicador 1º Semestre	% Cumplimiento de Indicador 2º Semestre	% Cumplimiento alto	Resultado	Evidencias	
						% cumplimiento programado a 1º semestre	% cumplimiento de Indicador 1º Semestre							Descripción	Ubicación
1	Actualizar los manuales de procedimientos y normas de la oficina de la PAF para la atención de los casos de violencia de género y violencia sexual en el territorio.	Actualizar los manuales de procedimientos y normas de la oficina de la PAF para la atención de los casos de violencia de género y violencia sexual en el territorio.	01/07/2017	Actualizar los manuales de procedimientos y normas de la oficina de la PAF para la atención de los casos de violencia de género y violencia sexual en el territorio.	20%	100%	100%	Se actualizó el manual de procedimientos y normas de la oficina de la PAF para la atención de los casos de violencia de género y violencia sexual en el territorio.	100%	100%	100%	100%	20%		
2	Actualizar los manuales de procedimientos y normas de la oficina de la PAF para la atención de los casos de violencia de género y violencia sexual en el territorio.	Actualizar los manuales de procedimientos y normas de la oficina de la PAF para la atención de los casos de violencia de género y violencia sexual en el territorio.	01/07/2017	Actualizar los manuales de procedimientos y normas de la oficina de la PAF para la atención de los casos de violencia de género y violencia sexual en el territorio.	20%	100%	100%	Se actualizó el manual de procedimientos y normas de la oficina de la PAF para la atención de los casos de violencia de género y violencia sexual en el territorio.	100%	100%	70%	70%	14%		
3	Actualizar los manuales de procedimientos y normas de la oficina de la PAF para la atención de los casos de violencia de género y violencia sexual en el territorio.	Actualizar los manuales de procedimientos y normas de la oficina de la PAF para la atención de los casos de violencia de género y violencia sexual en el territorio.	01/07/2017	Actualizar los manuales de procedimientos y normas de la oficina de la PAF para la atención de los casos de violencia de género y violencia sexual en el territorio.	20%	100%	50%	Se actualizó el manual de procedimientos y normas de la oficina de la PAF para la atención de los casos de violencia de género y violencia sexual en el territorio.	100%	50%	100%	100%	20%		
4	Actualizar los manuales de procedimientos y normas de la oficina de la PAF para la atención de los casos de violencia de género y violencia sexual en el territorio.	Actualizar los manuales de procedimientos y normas de la oficina de la PAF para la atención de los casos de violencia de género y violencia sexual en el territorio.	01/07/2017	Actualizar los manuales de procedimientos y normas de la oficina de la PAF para la atención de los casos de violencia de género y violencia sexual en el territorio.	20%	100%	100%	Se actualizó el manual de procedimientos y normas de la oficina de la PAF para la atención de los casos de violencia de género y violencia sexual en el territorio.	100%	100%	100%	100%	20%		
5	Actualizar los manuales de procedimientos y normas de la oficina de la PAF para la atención de los casos de violencia de género y violencia sexual en el territorio.	Actualizar los manuales de procedimientos y normas de la oficina de la PAF para la atención de los casos de violencia de género y violencia sexual en el territorio.	01/07/2017	Actualizar los manuales de procedimientos y normas de la oficina de la PAF para la atención de los casos de violencia de género y violencia sexual en el territorio.	20%	100%	0%	Se actualizó el manual de procedimientos y normas de la oficina de la PAF para la atención de los casos de violencia de género y violencia sexual en el territorio.	100%	0%	70%	70%	14%		

Contratación para el desarrollo subvencionado (RGE) adicional, ocurrida en los siguientes casos:
 1. Logro de mayores resultados a las metas propuestas

FECHA: 20 de Julio 2018
 VICENCIA: 2017

[Firma]
 Firma del Supervisor Asignado

[Firma]
 Firma del Supervisor Asignado

ANEXO 2. VALORACION DE COMPETENCIAS


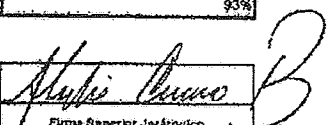
Criterios de valoración

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

Competencias comunes y derivadas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos (1-5)			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior 50%	Par. 30%	Subalterno 20%			
1. Orientación a resultados	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas	4	5	4		4,6	
	Asume responsabilidad por sus resultados	5	5	4			
	Compromete recursos y tiempo para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5	5	4			
	Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos superando los obstáculos que se presenten	5	5	4			
Total Puntaje Evaluador		4,6	5,0	4,0			
2. Orientación al ciudadano	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	5	4	5		4,9	
	Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios	5	5	5			
	Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad	5	5	5			
	Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas	5	5	5			
	Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	5	5	4			
Total Puntaje Evaluador		5,0	4,8	4,8			
3. Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos	5	5	5		4,9	
	Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora	5	5	5			
	Demuestra imparcialidad en sus decisiones	5	5	4			
	Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables	5	5	5			
	Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de los labores y prestación del servicio	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		5,0	5,0	4,8			
4. Compromiso con la organización	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas	5	5	5		4,9	
	Asignará las responsabilidades de la organización a sus propios subordinados	5	4	5			
	Apoya a la organización en situaciones difíciles	5	6	6			
	Demuestra espíritu de pertenencia en todas sus actuaciones	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		5,0	4,8	5,0			
5. Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados	5	4	3		4,5	
	Fomenta la comunicación clara, directa y concreta	5	5	4			
	Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo	5	5	4			
	Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores	5	4	4			
	Fomenta la participación de todos en los que unidos alcanzarán los objetivos y metas institucionales	5	5	4			
Total Puntaje Evaluador		5,0	4,6	3,8			
6. Planeación	Anticipa situaciones y consecuencias con acierto	5	5	4		4,8	
	Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales	5	5	4			
	Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles	5	5	5			
	Busca soluciones a los problemas	5	5	5			
	Distribuye el tiempo con eficiencia	5	4	4			
	Establece planes alternativos de acción	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		5,0	4,8	4,6			
7. Toma de Decisiones	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, las mejores a realizar	5	4	4		4,7	
	Efectúa cambios constantes y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando enfrenta problemas o dificultades para su realización	5	5	5			
	Decide bajo presión	5	5	4			
	Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre	5	5	4			
Total Puntaje Evaluador		5,0	4,8	4,3			

8	Dirección y Desarrollo de Personal	Verifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	5	5	4	4,6
		Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	5	4	4	
		Define de manera efectiva sabiendo cuando intervenir cuando no hacerlo.	5	5	4	
		Hace uso de las habilidades y recursos de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.	5	5	4	
		Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sobre manejar hábilmente el bajo desempeño.	5	5	4	
		Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	5	5	4	
		Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto	5	5	4	
Total Puntaje Evaluador			5,0	4,8	4,0	
9	Conocimiento del Entorno	Es consciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5	5	4	4,5
		Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	5	5	5	
		Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	5	5	4	
		Identifica las mejores prácticas que aplican la organización y las posibles estrategias para cumplir con las demandas organizacionales.	5	5	4	
Total Puntaje Evaluador			5,0	5,0	4,3	
10	Afrontamiento del estrés	Enfoca la dificultad centrándose en la solución.	5	5	4	4,4
		Busca alternativas de solución sin centrarse en las emociones y sentimientos que puede generar la situación problemática.	5	4	4	
		Genera una reevaluación positiva de la situación.	5	5	3	
Total Puntaje Evaluador			5,0	4,7	3,7	
11	Solución de situaciones difíciles	Identifica la situación	5	5	4	4,5
		Identifica los actores de decisión	5	5	4	
		Desarrolla alternativas de solución	5	5	4	
		Evalúa la viabilidad de la decisión	5	5	4	
		Implementa alternativas de solución	5	4	4	
		Selecciona una alternativa	5	4	4	
Total Puntaje Evaluador			5,0	4,7	4,0	
12	Habilidad para expresión de la dificultad de afrontamiento	Identifica las dificultades y busca soluciones a través de recursos propios.	5	4	4	4,3
		Genera un proceso de autoevaluación y monitoreo en donde la autoconciencia no es favorable para resolver las tensiones producidas por el estrés.	5	4	4	
Total Puntaje Evaluador			5,0	4,0	4,0	
13	Retroalimentación	Identifica las acciones que se pueden presentar en el equipo de trabajo.	5	5	4	4,7
		Presenta asertividad en el momento de describir o proporcionar información sobre la tarea realizada promoviendo mayor calidad en la ejecución de la misma.	5	5	4	
Total Puntaje Evaluador			5,0	5,0	4,0	
14	Visión estratégica	Diseña políticas y procedimientos que permitan, al mismo tiempo, optimizar la utilización de los fortalezas y superar sobre las debilidades, con el propósito de aprovechar las oportunidades del negocio.	5	5	5	4,8
		Elige la visión de la Entidad y así mismo conduce, como un sistema integral, para que pueda lograr dichos y otros objetivos.	5	5	4	
		Total Puntaje Evaluador			5,0	
valoración final					4,7	93%

FECHA	2 de Feb 2013
VIGENCIA	2017

	
Firma del Gerente Público	Firma Superior Jerárquico