

Evaluation[illegible]

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. Oficina de Planeación Estratégica	ACUERDO DE GESTIÓN	Código: 208-SADM-FI-13
		Versión: 6
		Vigente desde: 06-07-2017
ANEXO 2: VALORACION DE COMPETENCIAS		
Criterios de valoracion		
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	5	4,4	
		Asume responsabilidad por sus resultados	4	4	4		
		Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	4	5	5		
		Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta	5	4	5		
		Total Puntaje del valorador	2,6	0,9	1,0		
2	Orientación al ciudadano	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	4	5	5	4,4	
		Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.	4	4	4		
		Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.	4	5	5		
		Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	4	5	5		
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	5	5	5		
		Total Puntaje Evaluador	2,5	1,0	1,0		
3	Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	5	5	5	4,8	
		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.	4	4	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	2,9	1,0	1,0		
4	Compromiso con la organización	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	4	5	5	4,5	
		Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades	4	4	5		
		Apoya a la organización en situaciones difíciles	5	5	5		
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	4	5	5		
		Total Puntaje Evaluador	2,6	1,0	1,0		
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados	4	5	5	4,5	
		Fomenta la comunicación clara, directa y concreta	5	5	5		
		Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo.	4	5	4		
		Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	4	5	5		
		Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales	4	5	5		
		Total Puntaje Evaluador	2,5	1,0	1,0		
		Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	4	5	5		

ANEXO 2: VALORACION DE COMPETENCIAS

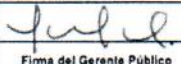
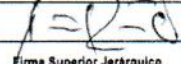
Criterios de valoración

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			
			80%	20%	20%			
6	Planeación	Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.	4	5	5	4,4		
		Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	4	5	4			
		Busca soluciones a los problemas.	4	5	5			
		Distribuye el tiempo con eficiencia.	5	5	5			
		Establece planes alternativos de acción.	4	4	4			
		Total Puntaje Evaluador	2,5	1,0	0,9			
7	Toma de Decisiones	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	4	5	4,1		
		Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	4	4	4			
		Decide bajo presión.	3	4	4			
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	4	4	4			
Total Puntaje Evaluador			2,4	0,8	0,9			
8	Dirección y Desarrollo de Personal	*Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	5	5	5	4,7		
		*Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	4	5	5			
		*Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.	3	5	5			
		*Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.	5	5	5			
		*Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.	4	5	5			
		Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	5	5	5			
		Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto.	5	5	5			
		Total Puntaje Evaluador	2,7	1,0	1,0			
9	Conocimiento del Entorno	Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5	5	5	4,6		
		Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	4	5	4			
		Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	5	5	5			
		Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.	4	5	4			
Total Puntaje Evaluador			2,7	1,0	0,9			
TOTAL			2,6	0,9	0,9			

valoración final	4,5	90%
------------------	-----	-----

FECHA	25/01/2019
VIGENCIA	01/01/2018 - 31/12/2018

 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:

CARLOS FELIPE GAMBOA GAMBOA
 DIRECCION DE GESTION CORPORATIVA Y CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO

Fecha: 19/02/2019

ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACION, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACION Y EVALUACION DE	100%	
PONDERADO	80%	80%
VALORACION DE COMPETENCIAS	4.5	
PONDERADO	20%	18%
NOTA FINAL		98%
CONCERTACION	5%	0%
CUMPLIMIENTO FINAL		98%

asafalich

Firma del Supervisor Jerárquico

Yuep

Firma del Gerente Público.

FECHA: 19/02/2019
 VIGENCIA: 01/09/2018 - 31/12/2018

