



ACUERDO DE GESTIÓN

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

CÓDIGO: GETH-F-050

004

FECHA:

6/02/2025

Evaluación Final

Nombre del Gerente Público:
Cargo y área en la que se desempeña:
Fecha:

GUSTAVO ADOLFO SALAZAR HERRAN
Vicepresidente de Agencia Código E2 Grado 05 Vicepresidencia de Gestión Corporativa
27/03/2026

Evaluación compromisos gerenciales - Pilares (Formato 3)

PONDERADO
Valoración de competencias - Ejes (Formato 4)
PONDERADO
NOTA FINAL

100%
80%
100%
20%

80%
20%
100%

CUMPLIMIENTO FINAL

100%

Comentarios de retroalimentación

Compromisos Gerenciales - Pilares

Competencias - Ejes

TORRES
YARZAGARAY
OSCAR JAVIER

Firmado digitalmente por
TORRES YARZAGARAY OSCAR
JAVIER

Fecha: 2026.03.30 15:12:30
-05'00'

Firma superior jerárquico
OSCAR JAVIER TORRES YARZAGARAY
Presidente de Agencia Código E1 Grado 07

SALAZAR
HERRAN
GUSTAVO
ADOLFO

Firmado
digitalmente por
SALAZAR HERRAN
GUSTAVO ADOLFO

Firma vicepresidente-directivo
GUSTAVO ADOLFO SALAZAR HERRAN
Vicepresidente de Agencia Código E2 Grado 05
Vicepresidencia de Gestión Corporativa

VIGENCIA:

01/01/2025-31/12/2025



**ACUERDO DE GESTIÓN
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

CÓDIGO:	GETH-F-050	VERSIÓN:	004	FECHA	6/02/2025
----------------	------------	-----------------	-----	--------------	-----------

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

Nota: El número de pares y colaboradores, será potestativo de la entidad, se recomienda como mínimo dos de cada uno.

Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.	Prevé situaciones y escenarios futuros.	5	5,0
		Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recursos requeridos; promoviendo altos estándares de desempeño.	5	
		Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso.	5	
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.	5	
		Optimiza el uso de los recursos.	5	
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	5	
Total Puntaje Evaluador			5,0	
Toma de decisiones	Elegir entre dos o más alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión.	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.	5	5,0
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.	5	
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	5	
		Electúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada.	5	
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	5	
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas.	5	
Total Puntaje Evaluador			5,0	
Gestión del desarrollo de las personas	Forjar un clima laboral en el que los intereses de los equipos y de las personas se armonicen con los objetivos y resultados de la organización, generando oportunidades de aprendizaje y desarrollo, además de incentivos para reforzar el alto rendimiento.	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.	5	5,0
		Promueve la formación de equipos con áreas positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	5	
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	5	
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	5	
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.	5	
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.	5	
Total Puntaje Evaluador			5,0	
Pensamiento sistémico	Comprender y afrontar la realidad y sus conexiones para abordar el funcionamiento integral y articulado de la organización e incidir en los resultados esperados.	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.	5	5,0
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.	5	
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	5	
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interárea para impactar en los resultados esperados.	5	
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno.	5	
			5	
Total Puntaje Evaluador			5,0	
Liderazgo efectivo	Gerenciar equipos, optimizando la aplicación del talento disponible y creando un entorno positivo y de compromiso para el logro de los resultados.	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.	5	5,0
		Forma equipos y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.	5	
		Creación de compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas.	5	
		Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral.	5	
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	5	
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto.	5	
Total Puntaje Evaluador			5,0	

Valoración final **5** **100%**

FECHA	19/03/2026
VIGENCIA	01/01/2025-31/12/2025

TORRES YRZAGARAY OSCAR JAVIER
Firmado digitalmente por TORRES YRZAGARAY OSCAR JAVIER
Fecha: 2026.03.30 15:14:16 -05'00'
Firma superior jerárquico
OSCAR JAVIER TORRES YRZAGARAY
 Presidente de Agencia Código E1 Grado 07

SALAZAR HERRAN GUSTAVO ADOLFO
Firmado digitalmente por SALAZAR HERRAN GUSTAVO ADOLFO
Firma vicepresidente-directivo
GUSTAVO ADOLFO SALAZAR HERRAN
 Vicepresidente de Agencia Código E2 Grado 05