

 ANI Agencia Nacional de Infraestructura	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		CÓDIGO: GETH-F-050
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 002
	FORMATO	ACUERDO DE GESTIÓN	FECHA: 31-07-2019

FORMATO 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 de mentoring. Puede mejorar.	1

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	valoracion [1-5]	Valoración	Comentarios para la retroalimentación
1 Visión estratégica	1 Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor	5	5,0	
	2 Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos	5		
	3 Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias	5		
	4 Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos	5		
	5 Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales	5		
	6 Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo	5		
	Total Puntaje Evaluador			
2 Liderazgo efectivo	1 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	
	2 Forma equipos y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo	5		
	3 Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas	5		
	4 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		
	5 Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión	5		
	6 Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto	5		
	Total Puntaje Evaluador			
3 Planeación	1 Prevé situaciones y escenarios futuros	5	5,0	
	2 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		
	3 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		
	4 Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos	5		
	5 Optimiza el uso de los recursos	5		
	6 Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo	5		
	Total Puntaje Evaluador			
4 Toma de decisiones	1 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	
	2 Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla	5		
	3 Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad	5		
	4 Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada	5		
	5 Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente	5		
	6 Asume los riesgos de las decisiones tomadas	5		
	Total Puntaje Evaluador			

 ANI Agencia Nacional de Infraestructura	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		CÓDIGO: GETH-F-050
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 002
	FORMATO	ACUERDO DE GESTIÓN	FECHA: 31-07-2019

FORMATO 2: VALORACION DE COMPETENCIAS

5	Gestión del desarrollo de las personas	1	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	
		2	Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas	5		
		3	Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas	5		
		4	Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños	5		
		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		
		6	Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas	5		
		Total Puntaje Evaluador				
6	Pensamiento Sistémico	1	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.	5	5,0	
		2	Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.	5		
		3	Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	5		
		4	Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados.	5		
		5	Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno	5		
		Total Puntaje Evaluador				
7	Resolución de conflictos	1	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo	5	5,0	
		2	Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones	5		
		3	Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo	5		
		4	Asume como propia la solución acordada por el equipo	5		
		5	Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares	5		
		Total Puntaje Evaluador				

VALORACIÓN FINAL	5,0	100%
-------------------------	------------	-------------

FIRMA DEL PRESIDENTE DE AGENCIA		FECHA
FIRMA DEL VICEPRESIDENTE	LYDA MILENA ESQUIVEL ROA <small>Firmado digitalmente por LYDA MILENA ESQUIVEL ROA</small>	30/04/2023

**SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN**

CÓDIGO: GETH-F-050

PROCESO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

VERSIÓN:

FORMATO

ACUERDO DE GESTIÓN

FECHA:

FORMATO 3. Consolidado de Evaluación del Acuerdo de Gestión

Apellidos y Nombres del Vicepresidente

LYDA MILENA ESQUIVEL ROA

Dependencia

VICEPRESIDENCIA EJECUTIVA

Fecha

30/04/2023

ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONSOLIDADO PORCENTAJE		
COMPROMISOS GERENCIALES	99%	79%
PONDERADO	80%	
FACTOR ADICIONAL	5%	0%
VALORACION DE COMPETENCIAS	5,0	20%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		99%

CUMPLIMIENTO FINAL**99%**
Firma del Superior JerárquicoLYDA MILENA ESQUIVEL ROA
Firmado digitalmente por LYDA MILENA ESQUIVEL ROA
Firma del Gerente PublicoFECHA: 30/04/2023
VIGENCIA: 2023