



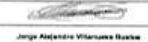

ANEXO 2: VALORACION DE COMPETENCIAS

Criterios de valoración

Es consciente en su comportamiento, de ejemplo e influencia en otros, en un referente en su organización y trascende su entorno de gestión.	5
Es consciente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desempeña. Puede avanzar.	4
Su comportamiento es evidencia de manera regular en los entornos en los que se desempeña. Puede mejorar.	3
No es consciente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.	2
Su comportamiento no es muestra, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.	1

Competencias	Construcciones asociadas	Valoración de los servicios públicos (1-5)			Valoración anterior	Valoración actual	Cierre ratios para la retroalimentación
		Superior 50%	Par 20%	Subinferior 30%			
1. Visión estratégica	Define objetivos, acciones e indica de forma clara los responsables y plazos.	5	3	4	4,8		
	Define estrategias a corto y mediano plazo, considerando la ejecución de las acciones en el tiempo y recursos para el logro de los objetivos.	5	3	4			
	Visión de los actores con influencia potencial en los resultados del área o cargo, para analizar acciones y definir estrategias necesarias.	5	3	1			
	Establece prioridades de resultados, estrategias e iniciativas claves en la planeación para el desarrollo.	5	3	4			
	Presenta planes estratégicos ante actores e instituciones para contribuir al logro de los objetivos institucionales.	5	3	4			
	Construye de manera sencilla, clara y comprensible el estado de la zona, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo.	5	3	4			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		<b>3,0</b>	<b>1,0</b>	<b>0,8</b>			
2. Liderazgo efectivo	Define la misión y visión que debe regir el equipo de colaboradores y aplica, en un entorno motivador y de forma consistente.	5	3	3	4,8		
	Define acciones y los planes correspondientes y lidera el equipo de los colaboradores al alcanzar los objetivos de los proyectos del área.	5	3	4			
	Comprende y motiva a los miembros de su equipo a gestionar, ejecutar, evaluar, mejorar y mantener resultados. Fomenta prácticas para alcanzar los fines.	5	3	4			
	Define roles y responsabilidades en el momento de asignar el trabajo y establece el nivel de autonomía de cada uno de ellos, fomentando positivamente la calidad de cada uno.	5	3	4			
	Presenta, desarrolla y ejecuta las estrategias para liderar y mantener en clima laboral positivo en un entorno de trabajo.	5	3	4			
	Presenta la información clara y sencilla en un entorno de trabajo.	5	3	4			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		<b>3,0</b>	<b>1,0</b>	<b>0,8</b>			
3. Planeación	Define acciones e iniciativas futuras.	5	3	4	4,8		
	Establece los planes de acción correspondientes para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta los recursos, disponibilidad, planes e iniciativas requeridas, considerando otros actores, el presupuesto.	5	3	4			
	Define el presupuesto de los proyectos institucionales con base en los indicadores y metas planteadas previamente, con el fin de medir los cambios y el cumplimiento de los planes.	5	3	4			
	Define el presupuesto institucional con base en una estrategia, con base en los datos de los indicadores y actividades de los proyectos e iniciativas.	5	3	4			
	Identifica los recursos necesarios para el desarrollo de los planes.	5	3	4			
	Identifica oportunidades que permitan tener un mejor desarrollo de los planes.	5	3	4			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		<b>3,0</b>	<b>1,0</b>	<b>0,8</b>			
4. Toma de decisiones	Define los objetivos, entre los diferentes disponibles, las prioridades e indica responsables, considerando los recursos con base en los resultados de la entidad.	5	3	4	4,8		
	Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al tomar las decisiones, buscando que se tomen una decisión y desarrollada.	5	3	3			
	Define en situaciones de alta complejidad o incertidumbre, teniendo en consideración el cumplimiento de reglas y objetivos de la entidad.	5	3	4			
	Define los canales que permitan acceder y analizar los procesos institucionales y obtener información puntual y en tiempo oportuno de los recursos humanos.	5	3	4			
	Identifica amenazas y oportunidades frente a posibles cambios de los recursos humanos.	5	3	4			
	Define los riesgos de los recursos humanos.	5	3	4			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		<b>3,0</b>	<b>1,0</b>	<b>0,8</b>			
5. Gestión del desarrollo de las personas	Identifica las competencias de los miembros del equipo, los niveles y las acciones necesarias para el desarrollo y motivación a los recursos humanos.	5	3	4	4,8		
	Presenta la formación del equipo con competencias técnicas y gestión acciones de desarrollo, considerando acciones de capacitación, talleres y proyectos.	5	3	4			
	Identifica las acciones de trabajo para fomentar el desarrollo profesional de los miembros del equipo, teniendo en cuenta los planes y los recursos.	5	3	4			
	Define una función orientada para promover y aplicar los recursos humanos e iniciativas.	5	3	4			
	Responde a las necesidades de los recursos humanos del equipo a partir de los datos, presentando la evidencia técnica y generando compromisos en el equipo de trabajo.	5	3	4			
	Se involucra permanentemente y actualiza sus competencias y habilidades directivas.	5	3	4			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		<b>3,0</b>	<b>1,0</b>	<b>0,8</b>			
6. Pensamiento sistémico	Define temas clave de conocimiento para el desarrollo de las competencias del equipo.	5	3	4	4,8		
	Comprende y gestiona las interacciones entre los actores y los efectos de los cambios en los procesos en los que participa.	5	3	4			
	Identifica las acciones de los actores en los que se involucra y sus consecuencias para alcanzar los fines de la entidad.	5	3	4			
	Define el momento en el tiempo correspondiente al cumplimiento de las actividades para impactar en los resultados esperados.	5	3	4			
	Define procedimientos de trabajo claros y comprensibles, generando una cultura organizacional que impacte en los resultados esperados.	5	3	4			
	Define acciones de gestión que permitan generar los resultados esperados de forma consistente.	5	3	4			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		<b>3,0</b>	<b>1,0</b>	<b>0,8</b>			
7. Resolución de conflictos	Establece protocolos que permitan generar los resultados esperados de forma consistente.	5	3	4	4,8		
	Define los canales de conflicto de manera oportuna para tener resultados.	5	3	4			
	Aplica acciones, planes e iniciativas para solucionar los conflictos en el momento de los conflictos en el equipo.	5	3	4			
	Define acciones para la solución oportuna de los conflictos.	5	3	3			
	Define acciones de gestión que permitan generar los resultados esperados.	5	3	4			
	Define acciones de gestión que permitan generar los resultados esperados.	5	3	4			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		<b>3,0</b>	<b>1,0</b>	<b>0,8</b>			
<b>TOTAL</b>		<b>3,0</b>	<b>1,0</b>	<b>0,8</b>			

FECHA	30/01/2026
VIGENCIA	2025

	
Jorge Alejandro Vilanova Rueda	Pige Mónica Guevara Duran
Jefe del Gerente Público	Acta Supervisor

**Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión**

Nombre del Gerente Público: \_\_\_\_\_  
 Área en la que se desempeña: JORGE ALEJANDRO VILLANUEVA BUSTOS  
 Fecha: 30/01/2026  
GERENCIA DE TERRITORIO

**ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION**

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE	80%	80%
PONDERADO	100%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	4.8	
PONDERADO	20%	19%
NOTA FINAL		99%
CONCERTACION	5%	
<b>CUMPLIMIENTO FINAL</b>		<b>99%</b>



Firma del Superior Jerárquico



Firma del Gerente Público.

FECHA: 30.01.2026  
 VIGENCIA: 2025