

Formato 1. Concertación de Compromisos Gerenciales

No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento programado a 2° semestre
Pilar 1. Productividad Social								
1	Fortalecer el desempeño de los negocios locales de Bogotá.	Formular e implementar estrategias de fortalecimiento empresarial, que potencien el emprendimiento y mejoren las condiciones de productividad y crecimiento de las empresas, para disminuir brechas y mejorar la calidad de vida de los ciudadanos; a través de estrategias, programas, proyectos y acciones que se desarrollen en articulación con entidades del Distrito, entidades públicas, mixtas o empresas privadas y con entidades que hagan parte de la Bogotá	Número de negocios locales fortalecidos a través de los programas de la subdirección de Emprendimiento y negocios	15/03/2024 - 14/07/2024	Apoyar negocios locales a través de los proyectos de formación in-house en habilidades empresariales y blandas	60%	10%	50%
				21/11/2024 - 31/12/2024	Apoyar negocios locales con el programa Impulso Capital			
					Fortalecer negocios locales con el programa corazones productivos a través de diferentes intervenciones			
2		Ajustar la plataforma de formación in-house con el fin de establecer rutas diferenciales por madurez, para fortalecer los negocios locales y buscando aliados de servicios empresariales.	Plan de trabajo establecido	15/03/2024 - 14/07/2024	Establecer los criterios por fases de madurez así como los módulos de formación	10%	0%	10%
				21/11/2024 - 31/12/2024	Establecer plan de trabajo y cronograma conjunto con las subdirecciones de sistemas y el observatorio			

Pilar 2. Construcción de integridad

3	Efectuar las acciones necesarias que permitan la construcción de integridad de la SDDE	Realizar los reportes de la Subdirección en lo relacionado con MIPG con sus respectivos soportes de avances	Número de informes	15/03/2024 - 14/07/2024 21/11/2024 - 31/12/2024	Cargar las evidencias que muestren los avances de los reportes y compromisos MIPG	10%	5%	5%
---	--	---	--------------------	--	---	-----	----	----

Pilar 3. Gestión Cultural

4	Formar negocios locales, con la finalidad de potenciar sus capacidades y conocimientos en la gestión de su unidad productiva.	Apoyar la participación de los diferentes grupos poblaciones en las diferentes estrategias de la SEN	Número de acciones diferenciales implementadas	15/03/2024 - 14/07/2024	Reportar las matrices de políticas públicas poblacionales.	10%	5%	5%
				21/11/2024 - 31/12/2024	Articular y adelantar acciones desde el enfoque diferencial y p			

Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos

5	Desarrollar las habilidades y competencias del personal de la SDDE	Evaluar a los funcionarios de la SEN en las fechas establecidas por la comisión Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC	Número de evaluaciones realizadas a los funcionarios de la SEN en relación con los compromisos concertados para el período de evaluación	15/03/2024 - 14/07/2024	Realizar la debida retroalimentación de desempeño laboral de los funcionarios de la SEN	10%	5%	5%
				21/11/2024 - 31/12/2024	Calificar oportunamente a los funcionarios de la SEN y remitir la calificación según procedimiento interno de la Oficina de Gestión Corporativa			

Total	100%
-------	------

FECHA	20/02/2025
VIGENCIA	15/03/2024 - 14/07/2024 21/11/2024 - 31/12/2024

Firma del Superior Jerárquico

Firma del Gerente Público

	
	Firma del Gerente Público

Formato 2. Seguimiento y Retroalimentación de Compromisos Gerenciales											
No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance		Evidencias		Retroalimentación
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de Indicador 1er Semestre	Descripción	Ubicación	
Pilar 1. Productividad Social											
1	Fortalecer el desempeño de los negocios locales de Bogotá.	Formular e implementar estrategias de fortalecimiento empresarial, que potencien el emprendimiento y mejoren las condiciones de productividad y crecimiento de las empresas, para disminuir brechas y mejorar la calidad de vida de los ciudadanos; a través de estrategias, programas, proyectos y acciones que se desarrollen en articulación con entidades del Distrito, entidades públicas, midas o empresas privadas y con entidades que hagan parte de la Bogotá	Número de negocios locales fortalecidos a través de los programas de la subdirección de Emprendimiento y negocios	15/03/2024 - 14/07/2024 21/11/2024 - 31/12/2024	Apoyar negocios locales a través de los proyectos de formación in-house en habilidades empresariales y blandas Apoyar negocios locales con el programa Impulso Capital Fortalecer negocios locales con el programa corazones productivos a través de diferentes intervenciones	60%	10%	10%	En el marco de las metas proyecto de formación de 49.226 negocios para fortalecer sus capacidades y conocimientos en la gestión de sus unidades productivas, se estableció como meta la formación de 4.400 negocios a través de los programas Impulso Capital, Academia Financiera y Academia Bogotá Productiva. Al cierre de 2024, se superó la meta con un total de 6.206 negocios formados. Asimismo, para la meta de fortalecer 1.374 negocios pertenecientes a las subempresas productivas priorizadas Hitos CLAVE - PROYECTO RUTAS 1. Diseño y Planificación (Julio 2024) * Definición del cronograma, recursos y plan de trabajo, sentando las bases estratégicas del proyecto. 2. Diagnóstico del Ecosistema Emprendedor * Investigación sobre necesidades de empresarios urbanos en	https://drive.google.com/drive/folders/1DC3NbnB4wKErJvqGtJA-xKQeEUd9dZl	
		Ajustar la plataforma de formación in-house con el fin de establecer rutas diferenciales por madurez, para fortalecer los negocios locales y buscando aliados de servicios empresariales.	Plan de trabajo establecido	15/03/2024 - 14/07/2024 21/11/2024 - 31/12/2024	Establecer los criterios por fases de madurez así como los módulos de formación Establecer plan de trabajo y cronograma conjunto con las subdirecciones de sistemas y el observatorio	10%	5%	5%	https://drive.google.com/drive/folders/1DpJQvpc8ZpCQORn1StncrGgTz6		
5											
3	Efectuar las acciones necesarias que permitan la construcción de integridad de la SDDE	Realizar los reportes de la Subdirección en lo relacionado con MIPG con sus respectivos soportes de avance	Número de informes	15/03/2024 - 14/07/2024 21/11/2024 - 31/12/2024	Cargar las evidencias que muestren los avances de los reportes y compromisos MIPG	10%	5%	5%	Durante el periodo se realizaron los respectivos reportes y cargues relacionados al Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, dentro de los cuales se incluyen riesgos, procesos, medidas de austeridad, política pública de transparencia, entre otros Hitos CLAVE - PROYECTO RUTAS 1. Diseño y Planificación (Julio 2024) * Definición del cronograma, recursos y plan de trabajo, sentando las bases estratégicas del proyecto. 2. Diagnóstico del Ecosistema Emprendedor * Investigación sobre necesidades de empresarios urbanos en	https://drive.google.com/drive/folders/1SP0zT17nSMbHdSUjxxNBzH4bSV2dA	
Pilar 3. Gestión Cultural											
4	Formar negocios locales, con la finalidad de potenciar sus capacidades y conocimientos en la gestión de su unidad productiva.	Apoyar la participación de los diferentes grupos poblacionales en las diferentes estrategias de la SEN	Número de acciones diferenciales implementadas	15/03/2024 - 14/07/2024	Reportar las matrices de políticas públicas poblacionales.	10%	5%	5%	Durante el periodo evaluado se realizó el seguimiento y acciones enfocadas en los grupos poblacionales atendidos por la Secretaría Distrital de Desarrollo económico, lo que permitió cumplir con compromisos y eliminación de barreras para el acceso a la oferta. Sta información se encuentra consignada en la base de seguimiento consolidada durante los primeros trimestres por la OAP y en cuatro trimestre por la Subsecretaría	https://drive.google.com/drive/folders/1SP0zT17nSMbHdSUjxxNBzH4bSV2dA	
					Articular y adelantar acciones desde el enfoque diferencial y poblacional que permitan la atención y la participación de los distintos grupos poblacionales en los programas y estrategias de la Subdirección.						
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos											
5	Desarrollar las habilidades y competencias del personal de la SDDE	Evaluar a los funcionarios de la SEN en las fechas establecidas por la comisión Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC	Número de evaluaciones realizadas a los funcionarios de la SEN en relación con los compromisos concertados para el periodo de evaluación	15/03/2024 - 14/07/2024 21/11/2024 - 31/12/2024	Realizar la debida retroalimentación de desempeño laboral de los funcionarios de la SEN Calificar oportunamente a los funcionarios de la SEN y remitir la calificación según procedimiento interno de la Oficina de Gestión Corporativa	10%	5%	5%	Durante el periodo evaluado se realizó la respectiva evaluación de los funcionarios de planta a cargo de la Subdirección, así como su respectiva retroalimentación y establecimiento de nuevos acuerdos	https://drive.google.com/drive/folders/1Hd0741NvSpCBz1eKHqHh7PY7H4_0HF	
Total						100%					
FECHA 28/02/2025 VIGENCIA 18/03/2024 - 14/07/2024 21/11/2024 - 31/12/2024											
Firma del Superior Jerárquico						Firma del Gerente Público					

Formato 3. Evaluación de Compromisos Gerenciales

No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-finish/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance				% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de Indicador 1er Semestre	% cumplimiento programado a 2do semestre	% Cumplimiento de Indicador 2do Semestre			Descripción	Ubicación
Pilar 1. Productividad Social														
1	Fortalecer el desempeño de los negocios locales de Bogotá.	Formular e implementar estrategias de fortalecimiento empresarial, que potencien el emprendimiento y mejoren las condiciones de productividad y crecimiento de las empresas, para disminuir brechas y mejorar la calidad de vida de los ciudadanos; a través de estrategias, programas, proyectos y acciones que se apoyan en la planeación de formación in-house con el fin de establecer rutas diferenciales por madurez, para fortalecer los negocios locales y buscando aliados de servicios empresariales.	Número de negocios locales fortalecidos a través de los programas de la subdirección de Emprendimiento y negocios	15/03/2024 - 14/07/2024 21/11/2024 - 31/12/2024	Apoyar negocios locales a través de los proyectos de formación in-house en habilidades empresariales y blandas Apoyar negocios locales con el programa Impulso Capital	60%	30%	30%	70%	70%	100%	60%	En el marco de las metas proyecto de formación de 49.226 negocios para fortalecer sus capacidades y conocimientos en la gestión de sus unidades productivas, se estableció como meta la formación de 4.400 negocios a través de los programas Impulso Capital, Academia Financiera y Academia Bogotá Productiva. Al cierre de 2024, se superó la meta con un total de 6.206 negocios formados.	https://drive.google.com/drive/folders/1DC3NboB4wKEr3gKqDfL_eKvQeEUDeqGf
2		Plan de trabajo establecido	15/03/2024 - 14/07/2024 21/11/2024 - 31/12/2024	Fortalecer negocios locales con el programa corazones productivos a través de diferentes intervenciones	10%	50%	50%	50%	50%	100%	10%	Asimismo, para la meta de fortalecer 1.374 negocios pertenecientes a las aglomeraciones productivas prioritizadas mediante formación y asistencia técnica, con el objetivo de fortalecer las capacidades de los emprendedores, se realizó el diagnóstico de las unidades productivas (Julio 2024) * Definición del cronograma, recursos y plan de trabajo, sentando las bases estratégicas del proyecto.	https://drive.google.com/drive/folders/12DpJvppB2zyOORdJfSqrzrOGTfz	
				Establecer los criterios por fases de madurez así como los módulos de formación								Establecer plan de trabajo y cronograma conjunto con las subdirecciones de sistemas y el observatorio		2. Diagnóstico del Ecosistema Emprendedor * Investigación sobre necesidades de empresarios urbanos en Bogotá para diseñar rutas de fortalecimiento relevante.
Pilar 2. Construcción de integridad														
3	Ejecutar las acciones necesarias que permitan la construcción de integridad de la SDDE	Realizar los reportes de la Subdirección en lo relacionado con MPG con sus respectivos soportes de avances	Número de informes	15/03/2024 - 14/07/2024 21/11/2024 - 31/12/2024	Cargar las evidencias que muestren los avances de los reportes y compromisos MPG	10%	50%	50%	50%	50%	100%	10%	Durante el periodo se realizaron los respectivos reportes y cargues relacionados al Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MPG, dentro de los cuales de incluyen riesgos, procesos, medidas de austeridad, política pública de transparencia, entre otros	https://drive.google.com/drive/folders/13P4W7T7T7pMBvSjUwN5BnH4SY2JA
Pilar 3. Gestión Cultural														
4	Formar negocios locales, con la finalidad de potenciar sus capacidades y conocimientos en la gestión de su unidad productiva.	Apoyar la participación de los diferentes grupos poblacionales en las diferentes estrategias de la SEN	Número de acciones diferenciales implementadas	15/03/2024 - 14/07/2024 21/11/2024 - 31/12/2024	Reportar las matrices de políticas públicas poblacionales. Articular y adelantar acciones desde el enfoque diferencial y poblacional que permitan la atención y la participación de los distintos grupos poblacionales en los programas y estrategias de la Subdirección.	10%	50%	50%	50%	50%	100%	10%	Durante el periodo evaluado se realizó el seguimiento y acciones enfocadas en los grupos poblacionales atendidos por la Secretaría Distrital de Desarrollo económico, lo que permitió cumplir con compromisos y eliminación de barreras para el acceso a la oferta. Sta información se encuentra consignada en la base de seguimiento consolidada durante los primeros trimestres por la OAP y en cuatro trimestre por la Subsecretaría	https://drive.google.com/drive/folders/1gcniMGWBE08Krb_zs3r3O5Oop-2MvxxMx
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos														
5	Desarrollar las habilidades y competencias del personal de la SDDE	Evaluar a los funcionarios de la SEN en las fechas establecidas por la comisión Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC	Número de evaluaciones realizadas a los funcionarios de la SEN en relación con los compromisos concertados para el periodo de evaluación	15/03/2024 - 14/07/2024 21/11/2024 - 31/12/2024	Realizar la debida retroalimentación de desempeño laboral de los funcionarios de la SEN Calificar oportunamente a los funcionarios de la SEN y remitir la calificación según procedimiento interno de la Oficina de Gestión Corporativa	10%	50%	50%	50%	50%	100%	10%	Durante el periodo evaluado se realizó la respectiva evaluación de los funcionarios de planta a cargo de la Subdirección, así como su respectiva retroalimentación y establecimiento de nuevos acuerdos	https://drive.google.com/drive/folders/1ebD741NfSpCBz1eKqHqHUPY7H4_0HF
Total						100%						100%		
FECHA														
VIGENCIA														
15/03/2024 - 14/07/2024 21/11/2024 - 31/12/2024														

Formato 4. Valoración 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	
Nota: El número de pares y colaboradores, será potestativo de la entidad, se recomienda como mínimo dos de cada uno.								
Competencias comunes / directivas	Definición de la competencia	Conductas asociadas	Valoracion de los servidores publicos [1-5]			Autovaloración	Valoracion actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior	Pares	Colaboradores			
			60%	20%	20%			
Aprendizaje continuo	Identificar, incorporar y aplicar nuevos conocimientos sobre regulaciones vigentes, tecnologías disponibles, métodos y programas de trabajo, para mantener actualizada la efectividad de sus prácticas laborales y su visión del contexto.	Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un óptimo servicio.	5	5	5	4,7	5,0	
		Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación.	5	5	5			
		Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo, y aprende de sus colegas habilidades diferenciales, que le permiten nivelar sus conocimientos en flujos informales de inter-aprendizaje.	5	5	5			
		Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0			
Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.	Asume la responsabilidad por sus resultados.	5	5	5	4,5	5,0	
		Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.	5	5	5			
		Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos.	5	5	5			
		Adopta medidas para minimizar riesgos.	5	5	5			
		Elabora estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.	5	5	5			
		Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados.	5	5	5			
		Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los resultados.	5	5	5			
		Identifica recursos para mejorar la productividad y toma medidas.	5	5	5			
		Aporta evidencias para la consecución de resultados enmarcados en la estrategia y la misión de la entidad.	5	5	5			
		Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos.	5	5	5			
		Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0			
Orientación al usuario y al ciudadano	Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios (internos y externos) y de los ciudadanos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad.	Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna.	5	5	5	5	5,0	
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.	5	5	5			
		Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos.	5	5	5			
		Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo.	5	5	5			
		Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente.	5	5	5			
		Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano.	5	5	5			
		Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0			
Compromiso con la organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.	Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas.	5	5	5	4,6	5,0	
		Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades.	5	5	5			
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5	5			
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.	5	5	5			

		Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0			
Trabajo en equipo	Trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes.	Cumple los compromisos que adquiere con el equipo.	5	5	5	4,8	5,0	
		Respeto la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo.	5	5	5			
		Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros.	5	5	5			
		Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales.	5	5	5			
		Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad.	5	5	5			
		Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0			
Adaptación al cambio	Enfrentar con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios.	Acepta y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones.	5	5	5	4,9	4,8	
		Responde al cambio con flexibilidad.	5		5			
		Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y procedimientos.	5	5	5			
		Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	0,8	1,0			
Resolución de conflictos	Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlas o afrontarlas ofreciendo alternativas de solución y evitando las consecuencias negativas.	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo.	5	5	5	4,8	5,0	
		Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones.	5	5	5			
		Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo.	5	5	5			
		Asume como propia la solución acordada por el equipo.	5	5	5			
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0			
Visión estratégica	Anticipar oportunidades y riesgos en el mediano y largo plazo para el área a cargo, la organización y su entorno, de modo tal que la estrategia directiva identifique la alternativa más adecuada frente a cada situación presente o eventual, comunicando al equipo la lógica de las decisiones directivas que contribuyan al beneficio de la entidad y del país.	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados permitan anticipar las acciones que se deben tomar para enfrentar las situaciones futuras.	5	5	5	4,7	5,0	
		Identifica las áreas de oportunidad y los riesgos que se deben enfrentar en el futuro.	5	5	5			
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.	5	5	5			
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.	5	5	5			
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0			
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	5	4,6	5,0	
		Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los proyectos.	5	5	5			
		Planifica las acciones que se deben realizar en el futuro.	5	5	5			
		Optimiza el uso de los recursos.	5	5	5			
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0			
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, las que mejor atiendan la situación.	5	5	5	4,6	5,0	
		Evalúa las consecuencias de las decisiones.	5	5	5			
		Identifica las áreas de oportunidad y los riesgos que se deben enfrentar en el futuro.	5	5	5			
		Optimiza el uso de los recursos.	5	5	5			
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	5	5	5			
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas.	5	5	5			

Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0	4,8	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				5		
		Promueve la formación de equipos con interáreas positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	5	5				5		
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la participación profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de funciones.	5	5				5		
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	5	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	5				5		
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.	5	5				5		
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0	4,8	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 interrelaciones del entorno.	5	5				5		
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.	5	5				5		
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	5	5				5		
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interárea para impactar en los resultados esperados.	5	5				5		
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno.	5	5				5		
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0	4,6	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 actúe en un entorno participativo y de toma de decisiones.	5	5				5		
		Forma equipos y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.	5	5				5		
		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	5				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	5				5		
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	5	5				5		
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto.	5	5				5		
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0						
							Valoración final		5	100%
FECHA		20/02/2025								
VIGENCIA		15/03/2024 - 14/07/2024 21/11/2024 - 31/12/2024								
										
		Firma del Superior Jerárquico			Firma del Gerente Público					

Formato 5. Consolidado de Evaluación del Acuerdo de Gestión y Retroalimentación

Evaluación Final

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

Evaluación compromisos gerenciales - Pilares (Formato 3)	100%	80%
PONDERADO	80%	
Valoración de competencias - Ejes (Formato 4)	100%	20%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		100%

CUMPLIMIENTO FINAL	100%
--------------------	------

Comentarios de retroalimentación

Compromisos Gerenciales - Pilares

Competencias - Ejes



Firma del Superior Jerárquico



Firma del Gerente Público

VIGENCIA: 15/03/2024 - 14/07/2024 21/11/2024 - 31/12/2024