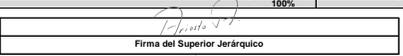


| No.  | Objetivos institucionales  | Compromisos gerenciales  | Indicador | Fecha inicio-fin dd/mm/aa | Actividades  | Peso ponderado | Avance                                   |   |
|--|--|--|-----------|---------------------------|--|----------------|--|---|
|  |  |  |           |                           |  |                | % cumplimiento programado a 1er semestre | % cumplimiento programado a 2º semestre |
| <b>Pilar 1. Productividad Social</b>             |  |  |           |                           |  |                |  |   |
| 1  | Propiciar el desarrollo científico, técnico y tecnológico en todas las áreas del conocimiento, las ciencias, la tecnología las humanidades el arte y la filosofía.   | Cumplimiento 100% del Plan de Acción (Del Área que Lidera)   | 100       | 1/02/2024 - 31/01/2025    | Realización de mínimo tres capacitaciones en procedimiento de contratación, responsabilidades de supervisores y capacitación en las plataformas SIGEP y SECOOP II<br>Actualización y fortalecimiento de los procedimientos y controles en el proceso de contratación<br>Seguimiento al cumplimiento de las obligaciones por parte de los supervisores y cumplimiento de los compromisos contractuales<br>Seguimiento periódico a Plan Anual de Adquisiciones y el avance de los procesos de contratación   | 40%            | 20%                                      | 20%                                     |
| 2  | Producir conocimientos en el ámbito de la ciencia la técnica y la tecnología las humanidades, el arte la filosofía, así mismo desarrollar procesos de innovación que ayuden a mejorar la calidad de vida de los Colombianos. | Proyecto de Innovación Pública   | 100       | 1/02/2024 - 31/01/2025    | Garantizar el personal profesional y operativo para atender las actividades de mantenimiento, tanto de la planta física como la parte eléctrica, que se programen durante el año. Así mismo las adecuaciones nuevas que requiera la ETTC y sus extensiones.<br>Supervisar y hacer seguimiento al desarrollo del Proyecto de Reforzamiento Estructural del costado oriental del claustro<br>Gestionar y liderar la contratación de los diseños del Sistema de Módulos y la posterior contratación del suministro e instalación del Sistema<br>Liderar proceso de bajas y destino de los activos que han cumplido periodo de vida útil | 15%            | 8%                                       | 7%                                      |
| <b>Pilar 2. Construcción de Integridad</b>       |  |  |           |                           |  |                |  |   |
| 3  | Formar profesionales de calidad con altas competencias que lideren los procesos para el desarrollo tecnológico e industrial del país.  | ARMONIZAR Y FORTALECER EL TALENTO HUMANO Y LA GESTIÓN AMBIENTAL DE LA ETTC   | 100       | 1/02/2024 - 31/01/2025    | Asesorar a la rectoría en el manejo del Talento Humano acorde a los lineamientos y políticas del estado con el fin de garantizar se cumplan todas los compromisos adquiridos.<br>Liderar los procesos de elaboración y radicación de la planta temporal de la entidad<br>Apoyar el seguimiento al plan de capacitación y formación en la ETTC Y sus extensiones, estableciendo una meta de cumplimiento del 85%<br>Apoyar el seguimiento al plan de bienestar laboral en la ETTC Y sus extensiones, estableciendo una meta de cumplimiento del 95%   | 15%            | 7%                                       | 8%                                      |
| <b>Pilar 3. Gestión Cultural</b>                 |  |  |           |                           |  |                |  |   |
| 4  | Propiciar el desarrollo científico, técnico y tecnológico en todas las áreas del conocimiento, las ciencias, la tecnología las humanidades el arte y la filosofía.   | EFFECTUAR SEGUIMIENTO Y CONTROL EN LA EJECUCIÓN DE LOS INGRESOS Y GASTOS DE LA ETTC                                  | 100       | 1/02/2024 - 31/01/2025    | Garantizar seguimiento y el control de los ingresos y gastos de la ETTC.<br>Verificación y seguimiento de los recursos que ingresan mediante el PLAN DE FOMENTO A LA CALIDAD y los convenios interadministrativos y de cooperación interinstitucional<br>Gestionar la ejecución presupuestal de ingresos y gastos<br>Gestionar el flujo de caja de la entidad  | 15%            | 8%                                       | 7%                                      |
| <b>Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos</b> |  |  |           |                           |  |                |  |   |
| 5  | Propiciar el desarrollo científico, técnico y tecnológico en todas las áreas del conocimiento, las ciencias, la tecnología las humanidades el arte y la filosofía.   | FORTALECER LAS CAPACIDADES DE LA INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA PARA SOPORTAR LOS PROCESOS ACADÉMICOS Y ADMINISTRATIVOS | 100       | 1/02/2024 - 31/01/2025    | Garantizar el funcionamiento de plataformas tecnológicas<br>Seguimiento a las renovaciones y actualizaciones del software utilizado en las áreas académicas y administrativas<br>Garantizar la conectividad alámbrica e inalámbrica en las diferentes sedes de la Escuela<br>Cumplir las normativas en el manejo de las TICs emitidas por el MinTIC<br>Liderar la actualización del Datacenter para soportar plataformas académicas y administrativas  | 15%            | 7%                                       | 8%                                      |
| <b>Total</b>                                     |  |  |           |                           |  | <b>100%</b>    |  |   |
| FECHA  |  |  |           |                           | 31/01/2025   |                |  |   |
| VIGENCIA   |  |  |           |                           | 2024-2025  |                |  |   |
|  |  |  |           |                           | <br><b>Firma del Superior Jerárquico</b>  |                |  |   |
|  |  |  |           |                           | <br><b>Firma del Gerente Público</b>  |                |  |   |

| 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   | Observaciones del avance y oportunidad de mejora |
| <b>Pilar 1. Productividad Social</b>             |  |  |           |                           |  |                               |  |  |   |   |  |
| 1  | Propiciar el desarrollo científico, técnico y tecnológico en todas las áreas del conocimiento, las ciencias, la tecnología las humanidades el arte y la filosofía.   | Cumplimiento 100% del Plan de Acción (Del Área que Lidera)   | 100       | 1/02/2024 - 31/01/2025    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Realización de mínimo tres capacitaciones en procedimiento de contratación, responsabilidades de supervisores y capacitación en las plataformas SIGEP y SECOF.</li> <li>Actualización y fortalecimiento de los procedimientos y controles en el proceso de contratación.</li> <li>Seguimiento al cumplimiento de las obligaciones por parte de los supervisores y cumplimiento de los compromisos contractuales.</li> <li>Seguimiento periódico a Plan Anual de Adquisiciones y el avance de los procesos de contratación.</li> </ul>   | 40%                           | 20%                                      | 50%                                      | Informe de procedimientos creados, listas de asistencia y acta de entrega de archivos de gestión. | Oficina de la Vicerectoría Administrativa y Financiera - Área de Adquisiciones                              |  |
| 2  | Producir conocimientos en el ámbito de la ciencia la técnica y la tecnología las humanidades, el arte la filosofía, así mismo desarrollar procesos de innovación que ayuden a mejorar la calidad de vida de los Colombianos. | Proyecto de Innovación Pública   | 100       | 1/02/2024 - 31/01/2025    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Garantizar el personal profesional y operativo para atender las actividades de mantenimiento, tanto de la planta física como la parte eléctrica, que se programen durante el año. Así mismo las adquisiciones nuevas que requiera la EITTC y sus extensiones.</li> <li>Supervisar y hacer seguimiento al desarrollo del Proyecto de Reforzamiento Estructural del control orientado del diseño.</li> <li>Gestionar y liderar la contratación de los diseños del Sistema de Módulares y la posterior contratación del suministro e instalación del Sistema.</li> <li>Liderar proceso de bajas y destino de los activos que han cumplido periodo de vida útil.</li> </ul>   | 15%                           | 8%                                       | 50%                                      | Contratos firmados  | Oficina de la Vicerectoría Administrativa y Financiera - Infraestructura eléctrica, planta física y Almacén |  |
| <b>Pilar 2. Construcción de integridad</b>       |  |  |           |                           |  |                               |  |  |   |   |  |
| 3  | Formar profesionales de calidad con altas competencias que lideren los procesos para el desarrollo tecnológico e industrial del país.  | ARMONIZAR Y FORTALECER EL TALENTO HUMANO Y LA GESTIÓN AMBIENTAL DE LA EITTC  | 100       | 1/02/2024 - 31/01/2025    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Asesorar a la rectoría en el manejo del Talento Humano acorde a los lineamientos y políticas del estado con el fin de garantizar se cumplan todos los compromisos adquiridos.</li> <li>Verificación y seguimiento de los recursos que ingresan mediante el PLAN DE FOMENTO A LA CALIDAD y los convenios interadministrativos y de cooperación interinstitucional.</li> <li>Apojar el seguimiento al plan de capacitación y formación en la EITTC y sus extensiones, estableciendo una meta de cumplimiento del 85%.</li> <li>Apojar el seguimiento al plan de bienestar laboral en la EITTC y sus extensiones, estableciendo una meta de cumplimiento del 85%.</li> </ul> | 15%                           | 7%                                       | 50%                                      | Informe de gestión Actas e informes   | Oficina de la Vicerectoría Administrativa y Financiera - Área de Talento Humano                             |  |
| <b>Pilar 3. Gestión Cultural</b>                 |  |  |           |                           |  |                               |  |  |   |   |  |
| 4  | Propiciar el desarrollo científico, técnico y tecnológico en todas las áreas del conocimiento, las ciencias, la tecnología las humanidades el arte y la filosofía.   | EFFECTUAR SEGUIMIENTO Y CONTROL EN LA EJECUCIÓN DE LOS INGRESOS Y GASTOS DE LA EITTC                                 | 100       | 1/02/2024 - 31/01/2025    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Garantizar seguimiento y el control de los ingresos y gastos de la EITTC.</li> <li>Verificación y seguimiento de los recursos que ingresan mediante el PLAN DE FOMENTO A LA CALIDAD y los convenios interadministrativos y de cooperación interinstitucional.</li> <li>Gestionar la ejecución presupuestal de ingresos y gastos.</li> <li>Gestionar el flujo de caja de la entidad.</li> </ul>  | 15%                           | 8%                                       | 50%                                      | Informe de gestión  | Oficina de la Vicerectoría Administrativa y Financiera - Área de Informática y Telecomunicaciones           |  |
| <b>Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos</b> |  |  |           |                           |  |                               |  |  |   |   |  |
| 5  | Propiciar el desarrollo científico, técnico y tecnológico en todas las áreas del conocimiento, las ciencias, la tecnología las humanidades el arte y la filosofía.   | FORTALECER LAS CAPACIDADES DE LA INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA PARA SOPORTAR LOS PROCESOS ACADÉMICOS Y ADMINISTRATIVOS | 100       | 1/02/2024 - 31/01/2025    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Garantizar el funcionamiento de plataformas tecnológicas.</li> <li>Seguimiento a las renovaciones y actualizaciones del software utilizado en las áreas académicas y administrativas.</li> <li>Garantizar la conectividad alámbrica e inalámbrica en las diferentes sedes de la Escuela.</li> <li>Cumplir las normativas en el manejo de los TICs emitidas por el MinTIC.</li> <li>Liderar la actualización del Datacenter para soportar plataformas académicas y administrativas.</li> </ul>   | 15%                           | 7%                                       | 50%                                      | Contratos firmados, Informe de gestión  | Oficina de la Vicerectoría Administrativa y Financiera - Área Financiera                                    |  |
| <b>Total</b>                                     |  |  |           |                           |  | <b>50%</b>                    |  |  |   |   |  |
| FECHA  |  |  |           | 31/01/2025                |  | Firma del Superior Jerárquico |  | Firma del Gerente Público                |   |   |  |
| VIGENCIA   |  |  |           | 2024-2025                 |  |                               |  |  |   |   |  |



**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 desempeña. Puede avanzar.                      | 4 |
| Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desempeña. 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  | Valoración de los servidores públicos [1-5] |       |               | Autovaloración | Valoración 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             | 5              | 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             |                |                   |                                       |
|  |  | <b>Total Puntaje Evaluador</b>   | 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             | 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             |                |                   |                                       |
|  |  | Plantea 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 estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad.   | 5   | 5     | 5             |                |                   |                                       |
|  |  | Gestiona recursos para mejorar la productividad y tome medidas necesarias para minimizar los riesgos.  | 5   | 5     | 5             |                |                   |                                       |
| Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y / o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad. | 5  | 5  | 5   |       |               |                |                   |                                       |
| <b>Total Puntaje Evaluador</b>   | 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             |                |                   |                                       |
| <b>Total Puntaje Evaluador</b>   | 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             | 5              | 5,0               |                                       |
|  |  | Anticipa 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             |                |                   |                                       |
|  |  | <b>Total Puntaje Evaluador</b>   | 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             | 5              | 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             |                |                   |                                       |
| <b>Total Puntaje Evaluador</b>   | 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             | 5              | 5,0               |                                       |
|  |  | Responde al cambio con flexibilidad.   | 5   | 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             |                |                   |                                       |
| <b>Total Puntaje Evaluador</b>   | 3,0  | 1,0  | 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             | 5              | 5,0               |                                       |
|  |  | Evitaba 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             |                |                   |                                       |
| <b>Total Puntaje Evaluador</b>   | 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 generen valor.  | 5   | 5     | 5             | 5              | 5,0               |                                       |
|  |  | 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   | 5     | 5             |                |                   |                                       |
|  |  | Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.  | 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             |                |                   |                                       |
| <b>Total Puntaje Evaluador</b>   | 3,0  | 1,0  | 1,0   |       |               |                |                   |                                       |
|  |  | Previsión de situaciones y escenarios futuros.   | 5   | 5     | 5             |                |                   |                                       |
|  |  | 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   | 5     | 5             |                |                   |                                       |

|  |   |  |     |     |     |   |     |
|--|---|--|-----|-----|-----|---|-----|
| Planeación                             | Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.  | 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   | 5   | 5   | 5 | 5.0 |
|  |   | Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.   | 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, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.                                       | 5   | 5   | 5   | 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   | 5   | 5   |   |     |
|  |   | Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.  | 5   | 5   | 5   |   |     |
|  |   | 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   | 5   |   |     |
|  |   | Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.   | 5   | 5   | 5   |   |     |
| Total Puntaje Evaluador                |   |  | 3.0 | 1.0 | 1.0 |   |     |
| 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   | 5 | 5.0 |
|  |   | Promueve la formación de equipos con intenciones 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 polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.   | 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   |   |     |
| Total Puntaje Evaluador                |   |  | 3.0 | 1.0 | 1.0 |   |     |
| 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   | 5   | 5 | 5.0 |
|  |   | 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 interés 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 |   |     |
| 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   | 5   | 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   | 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   |   |     |
| Total Puntaje Evaluador                |   |  | 3.0 | 1.0 | 1.0 |   |     |

Valoración final 5 100%

FECHA 31/01/2025

VIGENCIA 2024-2025

  
Firma del Superior Jerárquico

  
Firma del Gerente Público

**Evaluación Final**

**Nombre del Gerente Público:** Ariel Tovar Gómez  
**Área en la que se desempeña:** Vicerrector Administrativo y Financiero  
**Fecha:** 31/01/2025

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

|                           |             |
|---------------------------|-------------|
| <b>CUMPLIMIENTO FINAL</b> | <b>100%</b> |
|---------------------------|-------------|

**Comentarios de retroalimentación**

**Compromisos Gerenciales - Pilares**