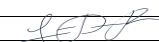


ANEXO 2: VALORACION DE COMPETENCIAS								
Criterios de valoracion								
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.						5		
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos 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		
Competencias comunes y directivas		Conductas asociadas	valoracion de los servidores publicos [1-5]			Valoracion anterior	Valoracion actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior 80%	Par 20%	Subalterno 20%			
1	Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor	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			
		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			
Total Puntaje del valorador			3,0	1,0	1,0			
2	Liderazgo efectivo	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	5,0		
		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, incidendo 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
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros	5	5	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	5	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	5	5			
		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			
4	Toma de decisiones	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	5,0		
		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			
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0			
5	Gestión del desarrollo de las personas	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	5,0		
		Promueve la formación de equipos con interdependencias 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 polyvalencia 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			
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0			
6	Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.	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 interdependencia 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			
7	Resolución de conflictos	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	5	5	5,0		
		Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	5	5	5			
		Decide bajo presión.	5	5	5			
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5	5	5			
		Total Puntaje Evaluador			3,0			1,0
TOTAL			3,0	1,0	1,0			
valoracion final						5,0	100%	

FECHA	22 de junio de 2023
VIGENCIA	2023

	
Firma del Gerente Público	Firma Superior Jerárquico

ANEXO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES																	
Concertación												Evaluación					
N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado		Avance					% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias		
								% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de Indicador 1er Semestre	Observaciones del avance y oportunidad de mejora	% cumplimiento programado a 2° semestre	% Cumplimiento de indicador 2° Semestre			Descripción	Ubicación	
1	Realizar acciones enfocadas al fortalecimiento de la gobernabilidad democrática local.	Desarrollar las acciones y gestiones necesarias para dar cumplimiento a la meta PDO 313 "Descongestionar el 60% de actuaciones de policía que se encuentran pendientes"	Número de actividades planeadas y/o implementadas	1/03/2023 a 31/01/2024	Ajuste y actualización de la resolución 0277 de 2022	30%	20%	50%			50%	0%	0%				
					Realizar seguimiento a los expedientes relacionados con proyectos estratégicos de infraestructura		20%										
					Realizar una propuesta de modificación a la Ley 1801 de 2016 "Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana"		20%										
					Adelantar un análisis de los expedientes de policía que se encuentran abiertos para realizar acciones de descongestión de los mismos		20%										
					Adelantar las acciones necesarias para mantener la tendencia de tener más fallos vs ingresos de comparendos		20%										
2		Desarrollar las acciones y gestiones necesarias para descongestionar las actuaciones administrativas que se encuentran en las localidades	Número de actividades planeadas y/o implementadas	1/03/2023 a 31/01/2024	Realizar acompañamiento a las Alcaldías Locales para la implementación de la Metodología de Intervención Focalizada	30%	25%	50%			50%	0%	0%				
					Liderar la implementación de la descongestión de actuaciones administrativas en el marco del Decreto 042 de 2022		25%										
					Apoyar a las Alcaldías locales en el cierre de 5.500 actuaciones administrativas		25%										
					Capacitar a los equipos de las Alcaldías Locales para el cierre de actuaciones administrativas		25%										
3		Liderar y articular las acciones de inspección, vigilancia y control relacionadas con el Decreto 014 de 2023 (basuras)	Número de actividades planeadas y/o implementadas	1/03/2023 a 31/01/2024	Realizar la programación de los operativos locales en el marco del Decreto 014 de 2023	40%	25%	50%			50%	0%	0%				
					Liderar los operativos de inspección, vigilancia y control en el marco del Decreto 014 de 2023		25%										
					Capacitar a las Alcaldías Locales en la implementación del Decreto 014 de 2023		25%										
					Realizar la devolución, cuando se cumplan los criterios para ello, de las carretas incautas en el marco de los operativos de inspección, vigilancia y control		25%										
Total						100%											
Con el propósito de optar por el 5% adicional (nivel sobresaliente), se concerta la participación en los partidos de fútbol requeridos por los inspectores de policía													8%				
FECHA		2023															
VIGENCIA		2023			Firma del Superior Jerárquico					Firma del Representante Público							