

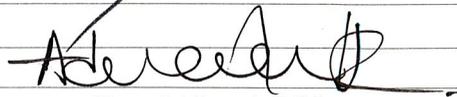
No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento programado a 2° semestre
Pilar 1. Productividad Social								
1	Posicionar a Colombia como potencia mundial de la vida a través de una proyección plural y estratégica hacia el mundo e impulsar una nueva inserción en las diferentes dinámicas globales, regionales y fronteras.	Cumplimiento 100% del Plan de Acción (Del Área que Lídera)	% de cumplimiento del Plan de Acción Institucional	2/08/2024-31/12/2024	Socialización con el equipo de trabajo el estado de ejecución del reporte de Planación estratégica y del reporte al plan de acción institucional. Monitoreo permanente del avance en los indicadores de la Dirección. Toma de decisiones basada en los datos y porcentajes de avance.	60%	0% N/A	100%
2	Posicionar a Colombia como potencia mundial de la vida a través de una proyección plural y estratégica hacia el mundo e impulsar una nueva inserción en las diferentes dinámicas globales, regionales y fronteras.	Proyecto de Innovación Pública	% de cumplimiento del proyecto de innovación pública	2/08/2024-31/12/2024	Producción de documento que contenga la estrategia de los círculos concéntricos propuesta por el Despacho del VRE en el relacionamiento con los países de la región. Inclusión de la estrategia de los círculos concéntricos dentro de la estructura del reporte al plan de acción 2025. Seguimiento y evaluación	10%	0% N/A	100%

Pilar 2. Construcción de integridad								
3	Fortalecer integralmente las capacidades de gestión del Ministerio de Relaciones Exteriores y su Fondo Rotatorio para cumplir los objetivos y metas del Gobierno del Cambio.	Influir positivamente en las acciones diarias de los funcionarios de la Dirección de América para que se contemplen los valores de honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia.	Comunicación oportuna de novedades siguiendo los valores organizacionales.	2/08/2024-31/12/2024	Gestión los recursos humanos y financieros. Seguimiento gestión los recursos humanos. Gestionar, revisar y aprobar con urgencia los documentos producidos para verificar que reflejen en su contenido los valores como honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia.	10%	0% N/A	100%
Pilar 3. Gestión Cultural								
4	Fortalecer integralmente las capacidades de gestión del Ministerio de Relaciones Exteriores y su Fondo Rotatorio para cumplir los objetivos y metas del Gobierno del Cambio.	Gestión de la cultura institucional de la Dirección de América	Promover el uso adecuado de los recursos del Ministerio.	2/08/2024-31/12/2024	Comunicación y socialización de las políticas de ahorro del agua y la energía al interior de la Dirección. Impulso de rutas de trabajo en el aprovechamiento las herramientas tecnológicas del Ministerio Seguimiento	10%	0% N/A	100%
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos								
5	Fortalecer integralmente las capacidades de gestión del Ministerio de Relaciones Exteriores y su Fondo Rotatorio para cumplir los objetivos y metas del Gobierno del Cambio.	Fortalecer las competencias de los funcionarios de la Dirección de América con el fin garantizar la adecuada ejecución de la Política Exterior con los países de la región.	Actividades de capacitación tomadas por los funcionarios	2/08/2024-31/12/2024	Establecer y mantener canales de comunicación efectiva con la Academia Diplomática con miras al fortalecimiento del talento humano de la Dirección de América. Facilitar el desarrollo profesional y personal de los funcionarios de la Dirección de América. Comunicación, socialización y retroalimentación con los equipos de trabajo de la Dirección de América.	10%	0% N/A	100%
Total						100%		

FECHA
VIGENCIA

2/08/2024
01/01/2024 -31/12/2024


Firma del Superior Jerárquico


Firma del Gerente Público

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
Pilar 1. Productividad Social											
1	Posicionar a Colombia como potencia mundial de la vida a través de una proyección plural y estratégica hacia el mundo e impulsar una nueva inserción en las diferentes dinámicas globales, regionales y fronteras.	Cumplimiento 100% del Plan de Acción (Del Área que Lidera)	% de cumplimiento del Plan de Acción Institucional	2/08/2024-31/12/2024	Socialización con el equipo de trabajo el estado de ejecución del reporte de Planación estratégica y del reporte al plan de acción institucional. Monitoreo permanente del avance en los indicadores de la Dirección. Toma de decisiones basada en los datos y porcentajes de avance.	60%	0% N/A	N/A	N/A	N/A	La Directora Adriana Maldonado asumió la Dirección de América desde el 02 de agosto de 2024, fecha que marca el inicio de sus acuerdos gerenciales.
2	Posicionar a Colombia como potencia mundial de la vida a través de una proyección plural y estratégica hacia el mundo e impulsar una nueva inserción en las diferentes dinámicas globales, regionales y fronteras.	Proyecto de Innovación Pública	% de cumplimiento del proyecto de innovación pública	2/08/2024-31/12/2024	Producción de documento que contenga la estrategia de los círculos concéntricos propuesta por el Despacho del VRE en el relacionamiento con los países de la región. Inclusión de la estrategia de los círculos concéntricos dentro de la estructura del reporte al plan de acción 2025. Seguimiento y evaluación	10%	0% N/A	N/A	N/A	N/A	La Directora Adriana Maldonado asumió la Dirección de América desde el 02 de agosto de 2024, fecha que marca el inicio de sus acuerdos gerenciales.
Pilar 2. Construcción de integridad											
3	Fortalecer integralmente las capacidades de gestión del Ministerio de Relaciones Exteriores y su Fondo Rotatorio para cumplir los objetivos y metas del Gobierno del Cambio.	Influir positivamente en las acciones diarias de los funcionarios de la Dirección de América para que se contemplen los valores de honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia.	Comunicación oportuna de novedades siguiendo los valores organizacionales.	2/08/2024-31/12/2024	Gestión los recursos humanos y financieros. Impulso de rutas de trabajo en el aprovechamiento las herramientas Gestionar, revisar y aprobar con diligencia los documentos	10%	0% N/A	N/A	N/A	N/A	La Directora Adriana Maldonado asumió la Dirección de América desde el 02 de agosto de 2024, fecha que marca el inicio de sus acuerdos gerenciales.

Pilar 3. Gestión Cultural

4	Fortalecer integralmente las capacidades de gestión del Ministerio de Relaciones Exteriores y su Fondo Rotatorio para cumplir los objetivos y metas del Gobierno del Cambio.	Gestión de la cultura institucional de la Dirección de América	Promover el uso adecuado de los recursos del Ministerio.	2/08/2024-31/12/2024	Comunicación y socialización de las políticas de ahorro del agua y la energía al interior de la Dirección.	10%	0% N/A	N/A	N/A	N/A	La Directora Adriana Maldonado asumió la Dirección de América desde el 02 de agosto de 2024, fecha que marca el inicio de sus acuerdos gerenciales.
					Impulso de rutas de trabajo en el						
					aprovechamiento las herramientas tecnológicas del Ministerio						
					Seguimiento						
					0						
0											

Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos

5	Fortalecer integralmente las capacidades de gestión del Ministerio de Relaciones Exteriores y su Fondo Rotatorio para cumplir los objetivos y metas del Gobierno del Cambio.	Fortalecer las competencias de los funcionarios de la Dirección de América con el fin garantizar la adecuada ejecución de la Política Exterior con los países de la región.	Actividades de capacitación tomadas por los funcionarios	2/08/2024-31/12/2024	Establecer y mantener canales de comunicación efectiva con la Academia Diplomática con miras al fortalecimiento del talento humano de la Dirección de América.	10%	0% N/A	N/A	N/A	N/A	La Directora Adriana Maldonado asumió la Dirección de América desde el 02 de agosto de 2024, fecha que marca el inicio de sus acuerdos gerenciales.
					Facilitar el desarrollo profesional y personal de los funcionarios de la Dirección de América.						
					Comunicación, socialización y retroalimentación con los equipos de trabajo de la Dirección de América.						
					0						
					0						

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

FECHA _____ 12/11/2024 _____
 VIGENCIA _____ 1/01/2024 - 31/12/2024 _____


 Firma del Superior Jerárquico

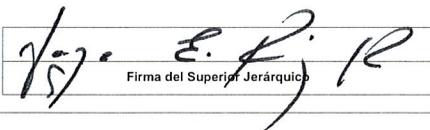

 Firma del Gerente Público

4	Fortalecer integralmente las capacidades de gestión del Ministerio de Relaciones Exteriores y su Fondo Rotatorio para cumplir los objetivos y metas del Gobierno del Cambio.	Gestión de la cultura institucional de la Dirección de América	Promover el uso adecuado de los recursos del Ministerio.	2/08/2024-31/12/2024	Seguimiento	10%	0% N/A	N/A	100%	100%	100%	10%	<p>Evidencia actividad 1: capturas de pantalla correo de buenas practicas para el ahorro de energía y agua de los meses de agosto y diciembre.</p> <p>Evidencia actividad 2: Se adjunta captura de pantalla sobre la socialización de la política de gestión de residuos sólidos y de la infografía con mensaje dirigido a la Dirección de América.</p> <p>Evidencia Actividad 3: Por instrucción de la Directora Adriana Maldonado y con el ánimo de involucrar el uso de las herramientas tecnológicas como Microsoft 365 -Solicitud diligenciamiento logros del MRE del 12 de diciembre de 2024 -Solicitud diligenciamiento de informe resultados COP 16 del 30 octubre de 2024. -Solicitud diligenciamiento agenda semanal de la Dirección de América del 25 de septiembre de 2024.</p>	Sitio virtual Sharepoint Dirección de América - Administrado por gestor de cambio.
					0									

Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos

5	Fortalecer integralmente las capacidades de gestión del Ministerio de Relaciones Exteriores y su Fondo Rotatorio para cumplir los objetivos y metas del Gobierno del Cambio.	Fortalecer las competencias de los funcionarios de la Dirección de América con el fin garantizar la adecuada ejecución de la Política Exterior con los países de la región.	Actividades de capacitación tomadas por los funcionarios	2/08/2024-31/12/2024	Establecer y mantener ca	10%	0% N/A	N/A	100%	100%	100%	10%	<p>Evidencia Actividad 1: Por instrucción de la directora Adriana Maldonado, se estableció contacto con la academia diplomática. En consecuencia, se anexa captura del correo electrónico sobre identificación de necesidades de investigación. -Asimismo, se coordinó con la academia diplomática la realización de la charla "La mujer en la Diplomacia"</p> <p>Evidencia Actividad 2: -Se anexa evidencia de los funcionarios inscritos en la Maestría en Análisis de Problemas Políticos, Económicos e Internacionales Contemporáneos. -Se adjuntan las inscripciones de los funcionarios a los cursos de idiomas</p> <p>Evidencia actividad 3: Para conseguir una Comunicación, socialización y retroalimentación con los equipos de trabajo de la Dirección de América, todos los lunes se realizó una reunión de coordinación.</p>	Sitio virtual Sharepoint Dirección de América - Administrado por gestor de cambio.
					Facilitar el desarrollo prof Comunicación, socializac									

Total 100% 100%

<p>FECHA _____ VIGENCIA _____</p>	<p>28/01/2025 01/01/2024-31/12/2024</p>	 Firma del Superior Jerárquico	 Firma del Gerente Público
---------------------------------------	---	--	---

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. 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	Su formación y experiencia profesional en los ámbitos bilaterales y multilaterales le ha permitido desarrollar aun más sus competencias y las de su grupo de trabajo, actualizar y compartir sus conocimientos .
		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	5	5,0	Su conocimiento de las realidades internas y externas le ha permitido reconocer, orientar y aportar a su grupo los elementos necesarios para cumplir los objetivos generales y específicos establecidos por la Cancillería.
		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 toma 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					

		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	El equipo de trabajo de la Dirección ha encontrado en ella una compañera de trabajo, una líder que escucha y orienta, que recibe información, la procesa y retroalimenta con indicaciones e instrucciones precisas y acertadas.
		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	5	5,0	Por su condición de funcionario de carrera diplomática y consular desde 2001 conoce la entidad, su organización y dinámicas lo cual le brinda una ventaja comparativa para el manejo de la Dirección en situaciones en toda clase de coyunturas, incluidas las críticas, por ejemplo en el relacionamiento con Venezuela, Haití y Los Estados Unidos de Norteamérica.
		Antepones 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	5	5,0	Su liderazgo le permite buscar consensos a través de una comunicación directa y respetuosa, reconociendo las capacidades y habilidades de cada funcionario de la Dirección.
		Respete 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			
		Acepta y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones.	5	5	5			Su profesionalismo le ha permitido enfrentar los cambios de manera positiva y
		Responde al cambio con flexibilidad.	5	5	5			

Adaptación al cambio	Enfrentar con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios.	Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y procedimientos.	5	5	5	5	5,0	Cumple de manera positiva y proactiva, teniendo siempre presente los objetivos y la misión del MRE en el abordaje de las coyunturas políticas con los países de la región.
		Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0			
Resolución de conflictos	Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlos 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	Demuestra un gran sentido de análisis y resolución de problemas, abordando los desafíos con serenidad y eficacia. Su capacidad para mediar y proponer soluciones equilibradas contribuye significativamente a la prevención de conflictos y al mantenimiento de un ambiente de trabajo colaborativo y productivo.
		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 generen valor.	5	5	5	5	5,0	Su visión estratégica le permite identificar con claridad tanto las oportunidades como los riesgos a futuro, facilitando la toma de decisiones informadas y alineadas con los objetivos institucionales.
		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			
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	5	5,0	La determinación frente al seguimiento de los compromisos e indicadores de gestión trazados en el PND permitieron establecer hitos importantes en la consecución de una política exterior progresista.
		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			

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	Se resalta su capacidad de tomar decisiones en situaciones complejas, eligiendo entre diferentes alternativas con base en las prioridades de la entidad. Implica considerar las opiniones del equipo, asumir la responsabilidad de las decisiones, hacer cambios cuando sea necesario, y gestionar tanto los riesgos como las oportunidades asociadas con esas decisiones.
		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			
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	Se centra en reconocer y desarrollar las habilidades de los miembros del equipo, promover la colaboración y el intercambio de experiencias, y crear entornos laborales que favorezcan la versatilidad. También subraya la relevancia de empoderar a los miembros brindándoles autonomía, impulsando las mejores prácticas y manteniéndose en un proceso continuo de formación para optimizar las estrategias de liderazgo.
		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 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			
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.	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	Es consciente de la importancia de comprender la realidad y sus conexiones para mejorar el funcionamiento de la entidad y lograr los resultados deseados.
		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			

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, delega tareas según las competencias de los miembros y motiva al equipo a superar desafíos. Ofrece apoyo en momentos difíciles, celebra los éxitos y promueve un clima laboral positivo y de inclusión, favoreciendo una comunicación clara y respetuosa.
		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			

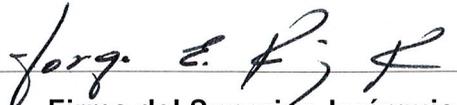
Valoracion final	5	100%
------------------	---	------

FECHA

28/01/2025

VIGENCIA

2024


Firma del Superior Jerárquico


Firma del Gerente Público

Evaluación Final

Nombre del Gerente Público: _____ Adriana Maldonado Ruiz
 Área en la que se desempeña: _____ Dirección de América
 Fecha: _____ 28/01/2025

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

Pilar 1: Contribuye satisfactoriamente con el objetivo de posicionamiento de Colombia a través de una proyección plural y estratégica hacia el mundo. Esto, mediante la revisión constante de los porcentajes de cumplimiento de los indicadores de planeación estratégica (los cuales se fundamentan en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026) y la comunicación a las áreas a su cargo de la estrategia de círculos concéntricos dictada desde el Despacho VRE.

Pilar 2: Demuestra una observancia satisfactoria del pilar de construcción de integridad a través de la implementación rigurosa de los controles establecidos para la Dirección a su cargo en materia de gestión de riesgo (véase, revisión previa a aprobación de documentos de trabajo)

Pilar 3: Comunica oportunamente las novedades institucionales emitidas por las áreas de gestión interna del Ministerio a los integrantes de las dependencias a su cargo

Pilar 4: Hace seguimiento constante al desarrollo profesional de sus equipos a través reuniones de coordinación periódicas. De igual manera, facilita la participación de sus subalternos en programas de formación fomentados por el Ministerio tales como programas de posgrado y cursos de idiomas

Competencias - Ejes

Contrasta el conocimiento adquirido en roles previos con los desarrollos recientes de política exterior para un satisfactorio liderazgo del área geográfica a su cargo. A su vez, esto sirve como evidencia de una priorización de tareas que se corresponde con las necesidades del Ministerio en cada momento o coyuntura específicos.

Competencias: Aprendizaje continuo; Adaptación al cambio; Compromiso con la organización.

Propicia espacios de conversación con los coordinadores a su cargo y con los demás integrantes de su dependencia. Esto, manifestado en reuniones de coordinación con periodicidad semanal, y sosteniendo consultas particulares con sus funcionarios, en caso de requerirse, para dar instrucción y retroalimentación sobre las tareas cotidianas que desarrollan.

Competencias: Trabajo en equipo; Resolución de conflictos; Toma de decisiones; Gestion del desarrollo de personas; Liderazgo efectivo.

Mantiene un monitoreo constante sobre los indicadores de cumplimiento del Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción Institucional. Lo anterior, a fin de identificar metas que requieran priorización inmediata y, a partir de allí, dictar acciones puntuales para garantizar la consecución de los objetivos concertados para la dependencia y la cartera ministerial.

Competencias: Planeación; Pensamiento sistemático; Visión estratégica; Orientación a resultados; Orientación al usuario y al ciudadano.



Firma del Superior Jerárquico



Firma del Gerente Público

VIGENCIA: _____ 2024