

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	1/01/2024	Organizar y coordinar reuniones y visitas de alto nivel con los países de Asia, África y Oceanía Acompañar la suscripción de acuerdos y Memorandos de Entendimiento con los Países de Asia, África y Oceanía Coordinar la realización de Consultas Políticas o Diálogo Político con los países de Asia, África y Oceanía Evaluación y retroalimentación de la gestión con los equipos de trabajo	60%	50%	50%
2	Aumento de la presencia y el relacionamiento de Colombia con el continente africano y el fortalecimiento de las relaciones diplomáticas con los países del Indopacífico	Proyecto de Innovación Pública Estrategia África Fortalecimiento de relaciones diplomáticas con aliados no tradicionales	% de cumplimiento del Plan de Acción Institucional	1/01/2024	Gestión de recursos humanos y tecnológicos Promover las relaciones bilaterales con aliados no tradicionales de Colombia en Asia, África y Oceanía Seguimiento y Evaluación	10%	0%	50%

Pilar 2. Construcción de integridad								
3	Fortalecer de manera integral las capacidades de gestión del Ministerio de Relaciones Exteriores y su Fondo Rotatorio para cumplir los objetivos y metas del Gobierno del Cambio	Gestión del mapa de riesgos de la Dirección de Asia, África y Oceanía	Entrega de los reportes del Mapa de Riesgos	1/01/2024	Estudio del contexto interno y externo	10%	35%	65%
					Identificación de los riesgos de la Dirección			
					Análisis y control de los riesgos			
					Seguimiento de los controles y Evaluación			
					Entrega del reporte del Mapa de Riesgos a Control In			
Pilar 3. Gestión Cultural								
4	Fortalecer de manera integral 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 Asia, África y Oceanía	Documento de socialización de cultura institucional	1/01/2024	Identificar los comportamientos, hábitos, creencias, valores y normas que se viven al interior de la	10%	0%	100%
					Diseñar planes de mejoramiento			
					Gestión de las mejoras			
					Comunicación, socialización y retroalimentación			
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos								
5	Fortalecer de manera integral 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 Asia, África y Oceanía con el fin de garantizar la adecuada ejecución de sus funciones	# de actividades de capacitación tomadas por los funcionarios	1/01/2024	Establecer comunicación con Talento Humano y según el caso, con otras Direcciones de la entidad para capacitaciones para el personal de la Dirección de Asia, África y Oceanía	10%	0%	100%
					Identificar y promover oportunidades de desarrollo profesional y personal para los funcionarios de la Dirección			
					Comunicación, socialización y retroalimentación			
Total						100%		
				<div style="text-align: right;">  Firma del Superior Jerárquico </div>				
FECHA		3/07/2024						
VIGENCIA		1/01/2024 - 31/12/2024		<div style="text-align: right;">  Firma del Gerente Público </div>				

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	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	1/01/2024	Organizar y coordinar reuniones Acompañar la suscripción Coordinar la realización de Evaluación y retroalimentación	60%	50%	50%	Se realizaron gestiones y se hizo acompañamiento en la negociación y suscripción de Acuerdos, MoUs y Consultas Políticas con Países de Asia, África y Oceanía	https://minrelext.sharepoint.com/:/s/D/9B-RECCIONDEASIAAFRICAYOCEANIA/EG/5V5N-9ABGp1EPkennUy8B5fyZg9V28Pz7z8o.1/PwA7e9f3.dfc	La Dirección de Asia, África y Oceanial ha cumplido con la meta asignada y evaluada para la vigencia 2024.
2	Aumento de la presencia y el relacionamiento de Colombia con el continente africano y el fortalecimiento de las relaciones diplomáticas con los países del Indopacífico	Proyecto de Innovación Pública Estrategia África Fortalecimiento de relaciones diplomáticas con aliados no tradicionales	% de cumplimiento del Plan de Acción Institucional	1/01/2024	Gestión de recursos humanos Promover las relaciones bilaterales Seguimiento y Evaluación	10%	0%	0%	Se realizaron gestiones para la realización de visitas y reuniones de Alto nivel con los Estados de Asia, África y Oceanía	https://minrelext.sharepoint.com/:/s/D/9B-RECCIONDEASIAAFRICAYOCEANIA/EG/5V5N-9ABGp1EPkennUy8B5fyZg9V28Pz7z8o.1/PwA7e9f3.dfc	La Dirección de Asia, África y Oceanial informó sobre su gestión
Pilar 2. Construcción de integridad											
3	Fortalecer de manera integral las capacidades de gestión del Ministerio de Relaciones Exteriores y su Fondo Rotatorio para cumplir los objetivos y metas del Gobierno del Cambio	Gestión del mapa de riesgos de la Dirección de Asia, África y Oceanía	Entrega de los reportes del Mapa de Riesgos	1/01/2024	Estudio del contexto internacional Identificación de los riesgos Análisis y control de los riesgos Seguimiento de los controles Entrega del reporte del Mapa de Riesgos	10%	35%	35%	Entrega del mapa de riesgos del 1er cuatrimestre del año 2024	https://minrelext.sharepoint.com/:/s/D/9B-RECCIONDEASIAAFRICAYOCEANIA/EG/5V5N-9ABGp1EPkennUy8B5fyZg9V28Pz7z8o.1/PwA7e9f3.dfc	La Dirección de Asia, África y Oceanial ha cumplido con la meta asignada y evaluada para la vigencia 2024.
Pilar 3. Gestión Cultural											
4	Fortalecer de manera integral las capacidades de gestión del Ministerio de Relaciones Exteriores y su Fondo Rotatorio	Gestión de la cultura institucional de la Dirección de Asia, África y Oceanía	Documento de socialización de la cultura institucional	1/01/2024	Identificar los comportamientos Diseñar planes de mejoramiento Gestión de las mejoras	10%	0%	0%	No se organizaron actividades en el primer semestre del 2024	https://minrelext.sharepoint.com/:/s/D/9B-RECCIONDEASIAAFRICAYOCEANIA/EG/5V5N-9ABGp1EPkennUy8B5fyZg9V28Pz7z8o.1/PwA7e9f3.dfc	La Dirección de Asia, África y Oceanial informó sobre su gestión

No.	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	% cumplimiento programado a 2do semestre	% Cumplimiento de indicador 2do Semestre			Descripción	Ubicación
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	1/01/2024	Organizar y coordinar reu Acompañar la suscripción Coordinar la realización d Evaluación y retroalment 0	60%	50%	50%	50%	45%	95%	57%	Se realizaron gestiones y se hizo acompañamiento en la negociación y suscripción de Acuerdos, MoUs y Consultas Políticas con Países de Asia, África y Oceanía	Espacio virtual Sharepoint Dirección de Asia África y Oceanía,
2	Aumento de la presencia y el relacionamiento de Colombia con el continente africano y el fortalecimiento de las relaciones diplomáticas con los países del Indopacífico	Proyecto de Innovación Pública Estrategia África Fortalecimiento de relaciones diplomáticas con aliados no tradicionales	% de cumplimiento del Plan de Acción Institucional	1/01/2024	Gestión de recursos hum. Promover las relaciones t Seguimiento y Evaluación 0 0	10%	0%	0%	50%	100%	100%	10%	Se realizaron gestiones para la realización de visitas y reuniones de Alto nivel con los Estados de Asia, África y Oceanía	Espacio virtual Sharepoint Dirección de Asia África y Oceanía,
Pilar 2. Construcción de integridad														
3	Fortalecer de manera integral las capacidades de gestión del Ministerio de Relaciones Exteriores y su Fondo Rotatorio para cumplir los objetivos y metas del Gobierno del Cambio	Gestión del mapa de riesgos de la Dirección de Asia, África y Oceanía	Entrega de los reportes del Mapa de Riesgos	1/01/2024	Estudio del contexto inter Identificación de los riesg Análisis y control de los ri Seguimiento de los contr Entrega del reporte del M	10%	35%	35%	65%	65%	100%	10%	Entrega del mapa de riesgos del 2do y 3er cuatrimestre del año 2024	Espacio virtual Sharepoint Dirección de Asia África y Oceanía,

Pilar 3. Gestión Cultural

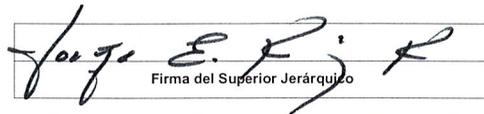
4	Fortalecer de manera integral las capacidades de gestión del Ministerio de Relaciones Exteriores y su Fondo Rotatorio para cumplir los objetivos y metas del Gobierno del Cambio	Gestión de la cultura institucional de la Dirección de Asia, África y Oceanía	Documento de socialización de cultura institucional	1/01/2024	Identificar los comportam	10%	0%	0%	100%	100%	100%	10%	Correos Mensuales de reiteración sobre los Programas de Gestión Ambiental en la Cancillería	Espacio virtual Sharepoint Dirección de Asia África y Oceanía,
					Diseñar planes de mejora									
					Gestión de las mejoras									
					Comunicación, socializac									
					0									

Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos

5	Fortalecer de manera integral 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 Asia, África y Oceanía con el fin de garantizar la adecuada ejecución de sus funciones	# de actividades de capacitación tomadas por los funcionarios	1/01/2024	Establecer comunicación	10%	0%	0%	100%	100%	100%	10%	Registro de los Funcionarios de la Dirección para su participación en las actividades de Ambiente laboral y Correo de capacitación en el manejo de Archivos Digitales con el GIT de Archivería	Espacio virtual Sharepoint Dirección de Asia África y Oceanía,
					Identificar y promover opo									
					Comunicación, socializac									
					0									
					0									

Total	100%											97%
--------------	-------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------------

FECHA _____ 28/01/2025 _____
 VIGENCIA _____ 1/01/2024 - 31/12/2024 _____


 Firma del Superior Jerárquico


 Firma del Gerente Público

Crterios 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	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			
		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	
		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	
		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	
		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	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			
		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	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			
Total Puntaje Evaluador			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	
		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	
		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	
		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	
		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			

	Decision.	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	
		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	
		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	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			
		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			

Liderazgo efectivo	talento disponible y creando un entorno positivo y de compromiso para el logro de los resultados.	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	5	5,0
		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 01/01/2024-31/12/2024

Jorge E. P. R.
Firma del Superior Jerárquico

Nirja
Firma del Gerente Público

Evaluación Final

Nombre del Gerente Público: _____ NELS Y RAQUEL MUNAR JARAMILLO
Área en la que se desempeña: _____ DIRECCIÓN DE ASÍA, ÁFRICA Y OCEANÍA
Fecha: _____ 28/01/2025

Evaluación compromisos gerenciales - Pilares (Formato 3)	97%	78%
PONDERADO	80%	
Valoración de competencias - Ejes (Formato 4)	100%	20%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		98%

CUMPLIMIENTO FINAL	98%
---------------------------	------------

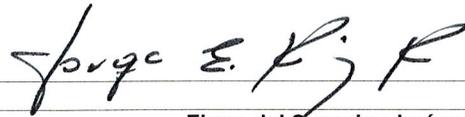
Comentarios de retroalimentación

Compromisos Gerenciales - Pilares

La Dirección de Asía, África y Oceanía ha cumplido con la meta asignada y evaluada para la vigencia 2024.

Competencias - Ejes

La Dirección de Asía, África y Oceanía ha cumplido con la meta asignada y evaluada para la vigencia 2024.



Firma del Superior Jerárquico



Firma del Gerente Público

VIGENCIA: 01/01/2024 - 31/12/2024