

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
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	01/01/2024-31/12/2024	Organizar y facilitar encuentros de Alto Nivel con distintos países de Europa. Coordinar y dirigir la realización de reuniones de los mecanismos de Diálogo Político bilateral con países de Europa. Acompañar la celebración de acuerdos bilaterales, memorandos de entendimiento y otros instrumentos con países de Europa. Evaluación y retroalimentación de la gestión con los equipos de trabajo	60%	50%	50%
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	01/01/2024-31/12/2024	Gestionar los recursos humanos, físicos y tecnológicos Promover a nivel político que los esfuerzos de cooperación internacional y de colaboración de los países de Europa en los territorios se articulen con la Diplomacia Subnacional en Colombia. Seguimiento y evaluación	10%	0%	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 Europa para que se contemplen los valores de honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia.	# de funcionarios de la Dirección que participan del taller de ambiente laboral	01/01/2024-31/12/2024	Gestionar los recursos humanos, físicos y tecnológicos	10%	0%	100%
					Organizar y facilitar la participación de los funcionarios en el taller de ambiente laboral			
					Evaluación y retroalimentación de la asistencia al taller			
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 Europa	Documento de socialización de cultura institucional	01/01/2024-31/12/2024	Identificar los comportamientos, hábitos, creencias, valores y normas que se viven al interior de la Dirección.	10%	0%	100%
					Diseñar rutas de trabajo			
					Gestionar la mejora			
					Comunicación, socialización y retroalimentación			
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 Europa con el fin garantizar la adecuada ejecución de la Política Exterior con los países de la región.	# de actividades de capacitación tomadas por los funcionarios	01/01/2024-31/12/2024	Establecer y mantener canales de comunicación efectiva con la Dirección de Talento Humano y según el caso, con la Academia Diplomática con miras al fortalecimiento del talento humano de la Dirección de Europa	10%	50%	50%
					Identificar y promover oportunidades de desarrollo profesional y personal para los funcionarios de la Dirección de Europa			
					Comunicación, socialización y retroalimentación con los equipos de trabajo de la Dirección de Europa			
Total						100%		
					 Firma del Superior Jerárquico			
FECHA					3/07/2024			
VIGENCIA					01/01/2024-31/12/2024			
					 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	
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 fronterizas.	Cumplimiento 100% del Plan de Acción (Del Área que Lidera)	% de cumplimiento del Plan de Acción Institucional	01/01/2024-31/12/2024	Organizar y facilitar encue	60%	50%	50%	Se adjuntan archivos en PDF que evidencian las actividades estipuladas en el Plan de Acción Institucional de la Dirección de Europa, de la siguiente manera: 1. "2024 Visitas y reuniones de alto nivel Dirección de Europa"; 2. "2024 Mecanismos Diálogo Político Dirección de Europa"; 3. "2024 Suscripción instrumentos bilaterales Dirección de Europa";	Sitio virtual Sharepoint Dirección de Europa - Administrador por Gestor de Cambio	La Dirección de Europa ha cumplido satisfactoriamente con la meta asignada y evaluada para la vigencia 2024.
					Coordinar y dirigir la realiz						
					Acompañar la celebración						
					Evaluación y retroalimenta						
0	0	0	0								
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 fronterizas.	Proyecto de Innovación Pública	% de cumplimiento del proyecto de innovación pública	01/01/2024-31/12/2024	Gestionar los recursos hu	10%	0%	10%	En los siguientes elementos se evidencia el impulso de estrategias para el acercamiento de aliados internacionales a las regiones de Colombia: 1. "2024 Visitas y reuniones de alto nivel Dirección de Europa", visita 3, página 6; reunión 13, página 16; encuentro 21, página 26; visita 10, página 42; encuentro 10, página 58; encuentro 9, página 87. 2. "2024 Mecanismos Diálogo Político Dirección de Europa", mecanismo 1, página 1; mecanismo 2, página 15; 3. "2024 Suscripción instrumentos bilaterales Dirección de Europa", encuentro 1, página 1; instrumento 1, página 7; acuerdo 2, página 11	Sitio virtual Sharepoint Dirección de Europa - Administrador por Gestor de Cambio	La Dirección de Europa ha cumplido satisfactoriamente con la meta asignada y evaluada para la vigencia 2024.
					Promover a nivel político c						
					Seguimiento y evaluación						
					0						
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 Europa para que se contemplen los valores de honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia.	# de funcionarios de la Dirección que participan del taller de ambiente laboral	01/01/2024-31/12/2024	Gestionar los recursos hu	10%	0%	10%	Se adjuntan evidencias sobre la confirmación y asistencia al taller anual de Ambiente Laboral. 4. Confirmación asistencia Dirección de Europa Taller Ambiente Laboral 5. LISTADO DE ASISTENCIA TALLERES PRESENCIALES AMBIENTE LABORAL	Sitio virtual Sharepoint Dirección de Europa - Administrador por Gestor de Cambio	La Dirección de Europa ha cumplido satisfactoriamente con la meta asignada y evaluada para la vigencia 2024.
					Diseñar rutas de trabajo						
					Evaluación y retroalimenta						
					0						

Pilar 3. Gestión Cultural

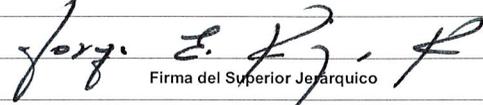
4	Fortalecer integralmente las capacidades de gestión del Ministerio de Relaciones Exteriores y su Fondo Rotatorio para cumplir los objetivos y metas del Gobierno del Cambio.	Gestión de la cultura institucional de la Dirección de Europa	Documento de socialización de cultura institucional	01/01/2024-31/12/2024	Identificar los comportami	10%	0%	10%	Se adjuntan evidencias sobre la creación y consolidación de conciencia sobre aspectos referentes a la relación de los funcionarios con el medio ambiente, así como en la realización de reuniones de Dirección donde se socializan los elementos de valor más relevantes para un trabajo en equipo dinámico y cooperativo: 6. Correos ahorro agua y energía Dirección de Europa 7. Reuniones y encuentros Dirección de Europa	Sitio virtual Sharepoint Dirección de Europa - Administrador por Gestor de Cambio	La Dirección de Europa ha promovido los valores institucionales en las metas trazadas bajo el Sistema de Gestión Ambiental, así como en los mecanismos de diálogo y trabajo en equipo.
					Diseñar rutas de trabajo						
					Gestionar la mejora						
					Comunicación, socializaci						
					0						

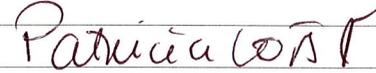
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos

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 Europa con el fin garantizar la adecuada ejecución de la Política Exterior con los países de la región.	# de actividades de capacitación tomadas por los funcionarios	01/01/2024-31/12/2024	Establecer y mantener ca	10%	0%	10%	Se adjuntan evidencias sobre la participación de funcionarios de la Dirección de Europa en la oferta institucional de educación con el fin de mejorar habilidades existentes, o crear nuevas: 8. Participación en oferta de educación Dirección de Europa	Sitio virtual Sharepoint Dirección de Europa - Administrador por Gestor de Cambio	La Dirección de Europa otorga un espacio para el mejoramiento y creación de capacidades por parte de los funcionarios a su cargo.
					Identificar y promover ope						
					Comunicación, socializaci						
					0						
					0						

Total 100%

FECHA 12/11/2024
 VIGENCIA 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				% 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	01/01/2024-31/12/2024	Organizar y facilitar encue Coordinar y dirigir la realiz Acompañar la celebración Evaluación y retroalimenta 0	60%	50%	50%	50%	50%	100%	60%	Se adjuntan archivos en PDF que evidencian las actividades estipuladas en el Plan de Acción Institucional de la Dirección de Europa, de la siguiente manera: 1 "2024 Visitas y reuniones de alto nivel Dirección de Europa", 2 "2024 Mecanismos Diálogo Político Dirección de Europa", 3 "2024 Suscripción instrumentos bilaterales Dirección de Europa",	Medios Electrónicos
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	01/01/2024-31/12/2024	Gestionar los recursos hu Promover a nivel político c #REF! Seguimiento y evaluación 0	10%	0%	10%	100%	90%	100%	10%	En los siguientes documentos se evidencia el proceso de estrategia para el desarrollo de acciones relacionadas a las regiones de Colombia: 1 "2024 Visitas y reuniones de alto nivel Dirección de Europa" Visión 3, página 18, reunión 10, página 14, encuentro 21, página 20, vista 10, página 42, encuentro 10, página 88, encuentro 8, página 81. 2 "2024 Mecanismos Diálogo Político Dirección de Europa" mecanismo 1, página 1, mecanismo 2, página 15. 3 "2024 Suscripción instrumentos bilaterales Dirección de Europa" encuentro 1, página 1, instrumento 1, página 7, encuentro 2, página 11.	Medios Electrónicos
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 Europa para que se contemplen los valores de honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia.	# de funcionarios de la Dirección que participan del taller de ambiente laboral	01/01/2024-31/12/2024	Gestionar los recursos hu Organizar y facilitar la par Evaluación y retroalimenta 0 0	10%	0%	10%	0%	90%	100%	10%	Se adjuntan evidencias sobre la confirmación y asistencia al taller anual de Ambiente Laboral. 4 Confirmación asistencia Dirección de Europa Taller Ambiente Laboral. 5 LISTADO DE ASISTENCIA TALLERES PRESENCIALES AMBIENTE LABORAL	Medios Electrónicos
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 Europa	Documento de socialización de cultura institucional	01/01/2024-31/12/2024	Identificar los comportami Diseñar rutas de trabajo Gestionar la mejora Comunicación, socializaci 0	10%	0%	10%	0%	90%	100%	10%	Se adjuntan evidencias sobre la creación y consolidación de conciencia sobre aspectos referentes a la relación de los funcionarios con el medio ambiente, así como en la realización de reuniones de Dirección donde se socializan los elementos de valor más relevantes para un trabajo en equipo ético, científico y socialmente. 6 Correo ahorro agua y energía Dirección de Europa 7 Reuniones y encuentros Dirección de Europa	Medios Electrónicos

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 Europa con el fin garantizar la adecuada ejecución de la Política Exterior con los países de la región.	# de actividades de capacitación tomadas por los funcionarios	01/01/2024-31/12/2024	Establecer y mantener ca	10%	0%	10%	0%	90%	100%	10%	Se adjuntan evidencias sobre la participación de funcionarios de la Dirección de Europa en la oferta institucional de educación con el fin de mejorar habilidades existentes, o crear nuevas: 8. Participación en oferta de educación Dirección de Europa	Medios Electrónicos
					Identificar y promover o									
					Comunicación, socializaci									
					0									
Total					100%						100%			

FECHA

28/01/2025

VIGENCIA

01/01/2024-31/12/2024

Jorge E. R.
Firma del Superior Jerárquico

Patricia Cortés
Firma del Gerente Público

Formato 4. Valoración de Competencias

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	
		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		
		Acepta y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones.	5	5	5		
		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
		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	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			
		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 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		
		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. Rojas
Firma del Superior Jerárquico

Patricia Corp
Firma del Gerente Público

Evaluación Final

Nombre del Gerente Público: PATRICIA CORTES ORTIZ
 Área en la que se desempeña: DIRECCIÓN DE EUROPA
 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

La Dirección de Europa ha cumplido satisfactoriamente con la meta asignada y evaluada para la vigencia 2024.

Competencias - Ejes

La Dirección de Europa ha cumplido satisfactoriamente 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