

Actas de reuniones
seguimiento
Comunicaciones
enviadas

[illegible]

Domenici/Clark

[illegible][illegible]

ANEXO 11. CONSERVACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES															
Compromisos					Avance					Evidencias					
N°	Objetivos Institucionales	Compromiso gerenciales	Indicador	Fecha inicio- fin admnistr	Actividades	Peso ponderado	% 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	% Cumplimiento año	Resultado	Descripción	Ubicación
Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)													5%		
Total													5%		

FECHA: 21 de febrero de 2021

VISERCA: 2020

Firma del Supervisor Admónico

Ruben Dario Alvarez Carrasco

Firma del Gerente Público -

Ruben Enrique Berni Cervasi

ANEXO 2: VALORACION 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

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60%	20%	20%			
1	Orientación a resultados	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas.	4	5	3	4,0	Par: La importancia política, administrativa y jurídica del Museo implica que desde ya, y no solo hasta 2022, que deben haber resultados para presentar al país, es necesario concretar esos productos y resultados del Museo a la fecha. Subalterno: Se puede mejorar en cuanto a la toma oportuna de decisiones para mitigar el riesgo.
		Assume responsabilidad por sus resultados.	4	4	4		
		Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	4	5	3		
		Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta.	4	4	4		
	Total Puntaje del valorador		2,4	0,9	0,7		
2	Orientación al ciudadano	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general.	4	5	4	4,2	
		Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.	4	5	4		
		Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.	4	5	4		
		Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	4	5	4		
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.	4	4	4		
	Total Puntaje Evaluador		2,4	1,0	0,8		
3	Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	4	5	4	4,2	
		Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora.	4	5	4		
		Demuestra imparcialidad en sus decisiones.	4	5	3		
		Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables.	4	5	4		
		Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y prestación del servicio.	4	5	4		
	Total Puntaje Evaluador		2,4	1,0	0,8		
4	Compromiso con la organización	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	4	5	4	4,4	Par: La organización está permanentemente bajo el escrutinio público, la figura del Director Técnico de Museo puede afianzar sus posturas técnicas y representar con mayor presencia lo que implica hoy la labor del CNMH. Subalterno: Es una persona comprometida con las directrices y lineamientos de la entidad.
		Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades.	4	5	4		
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	4	4	5		
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.	5	4	5		
	Total Puntaje Evaluador		2,6	0,9	0,9		
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados.	4	5	4	4,0	Par: Museo es más que una dirección técnica, allí recae una responsabilidad extraordinaria respecto del futuro del Centro y del propio Museo de Memoria. El Liderazgo que ejerza el Director del Museo debería impactar no solo a su propio equipo si no horizontalmente en la visión y proyecciones de otras áreas. Es importante que el Director se reconozca en este rol de liderazgo en varias dimensiones y refuerce aspectos como la comunicación asertiva y el Direcciónamiento estratégico.
		Fomenta la comunicación clara, directa y concreta.	4	4	4		
		Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo.	3	5	4		
		Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	4	5	3		
		Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.	4	4	4		
	Total Puntaje Evaluador		2,3	0,9	0,8		

6	Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	3	4	3	3,5	Par: La entrega del museo y demás compromisos de esa Dirección implica una gran cantidad de contingencias y situaciones que requieren una mayor capacidad de anticipación y respuestas alternativas ante desafíos externos o internos, previstos y no previstos. Subalterno: Todas las actividades de planeación deberían estar lideradas y convocadas por el director con anticipación
		Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.	3	5	3		
		Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	3	5	3		
		Busca soluciones a los problemas.	4	5	4		
		Distribuye el tiempo con eficiencia.	3	5	3		
		Establece planes alternativos de acción.	3	4	3		
Total Puntaje Evaluador			1,9	0,9	0,6		
7	Toma de Decisiones	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	3	4	3	3,4	Par: La incertidumbre sobre el futuro del Museo no puede aplazar en avances críticos respecto de los compromisos de la Dirección Técnica y por otro lado, corresponde al Director impulsar la toma de decisiones al respecto
		Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	3	5	3		
		Decide bajo presión.	3	5	4		
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	3	4	3		
Total Puntaje Evaluador			1,8	0,9	0,7		
8	Dirección y Desarrollo de Personal	*Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para subsanarlas.	3	5	4	4,0	Subalterno: Es respetuoso y amable con sus colaboradores
		*Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	4	5	4		
		*Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.	3	4	3		
		*Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.	3	5	4		
		*Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.	4	5	4		
		Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	4	5	4		
		Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador			2,2	1,0	0,8		
9	Conocimiento del Entorno	Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	3	4	4	3,7	Par: Los retos y desafíos de la Dirección de Museo requieren de parte del Director una mayor influencia en el desarrollo del entorno del programa, con incidencia en diferentes grupos de valor e interés para movilizar la toma de decisiones y concretar algunos resultados esperados.
		Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	3	5	4		
		Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	3	5	4		
		Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.	4	4	4		
Total Puntaje Evaluador			2,0	0,9	0,8		
TOTAL			2,2	0,9	0,8		

valoración final	3,9	78%
------------------	-----	-----

FECHA	21 de febrero de 2021
VIGENCIA	2020

Firma del Gerente Público Fabio Enrique Bernal Carvajal	Firma del Supervisor Jerárquico Rubén Darío Acevedo Carmona
--	--

Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público:
Área en la que se desempeña:
Fecha:

FABIO ENRIQUE BERNAL CARVAJAL
DIRECCION DE MUSEO DE MEMORIA HISTORICA
21 de febrero de 2021

ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACION, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACION Y EVALUACION DE	94%	
PONDERADO	80%	75%
VALORACION DE COMPETENCIAS	3.9	
PONDERADO	20%	16%
NOTA FINAL		90%
CONCERTACION	5%	0%
CUMPLIMIENTO FINAL		90%

Firma del Supervisor Jerárquico
Rubén Darío Acevedo Carmona

Firma del Gerente Público
Fabio Enrique Bernal Carvajal

FECHA: 21 de febrero de 2021
VIGENCIA: 2020

