

4	Contextualización, Estructuración y Actualización de Planes Estratégicos de TI que se aporta al objetivo estratégico Institucional No 5.	Fomentar la participación del equipo de trabajo de la Subdirección de Desarrollo y Tecnología en la elaboración de Planes Estratégicos de TI.	2	01-01-2024 a 31-12-2024	Mesas de Trabajo para la contextualización, análisis y actualización del Plan Estratégico de Tecnología de la Información. Mesas de Trabajo para la contextualización, análisis y actualización del Plan Estratégico de Seguridad de la Información.	5%	20%	80%	80%	80%	100%	5%	Se realizaron mesas de trabajo internas para la contextualización, análisis y actualización del P.E.T.I. de la Entidad. Se realizaron mesas de trabajo internas para la contextualización, análisis y actualización del Plan Estratégico de Seguridad de la Información.	https://www.gob.pe/comunicacion/actualidad/2024/01/08/actualidad-11 https://www.gob.pe/comunicacion/actualidad/2024/01/08/actualidad-11
5	Fomentar la cultura y apropiación de TI.	Impulsar la adopción activa y consciente del Tecnológico de la Información (TI), fomentando una cultura que valore su uso y beneficios.	2	01-01-2024 a 31-12-2024	Realizar ejercicios de socialización, sensibilización y reentrenamiento relacionados con Gobierno Digital y Seguridad Digital. Diseñar y difundir boletines de Seguridad de la Información.	5%	40%	60%	60%	60%	100%	5%	Se realizaron ejercicios de socialización de la Política de Gobierno Digital con las Entidades del Sector. Se difundieron boletines mensuales relacionados con Seguridad de la Información.	https://www.gob.pe/comunicacion/actualidad/2024/01/08/actualidad-11 https://www.gob.pe/comunicacion/actualidad/2024/01/08/actualidad-11

Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos

6	Impulsar la integración y el trabajo colaborativo dentro del equipo, promoviendo una cultura de comunicación abierta y apoyo mutuo para mejorar la sinergia y el rendimiento conjunto.	Fortalecer las sinergias del equipo de trabajo.	2	01-01-2024 a 31-12-2024	Realizar (1) ejercicio grupal relacionado con innovación digital, que	5%	50%	50%	50%	50%	100%	5%	Se realizaron dos (2) ejercicios de innovación digital con invitados externos.	https://www.gob.pe/comunicacion/actualidad/2024/01/08/actualidad-11
7	Promover la colaboración y el trabajo en equipo, proporcionando oportunidades para que los empleados desarrollen habilidades de comunicación, liderazgo y resolución de problemas.	Fomentar el desarrollo de las capacidades del equipo de trabajo.	10	01-01-2024 a 31-12-2024	Realizar reuniones de retroalimentación mensuales de la Subdirección de Desarrollo y Tecnología	5%	50%	50%	50%	50%	100%	5%	Mensualmente el Equipo de Funcionarios y Contratistas de la Subdirección de Desarrollo y Tecnología efectúa reuniones de seguimiento en la cual se efectúa el seguimiento a las acciones planeadas. Estas acciones son lideradas por el Subdirector.	https://www.gob.pe/comunicacion/actualidad/2024/01/08/actualidad-11
Total						100%			100%			100%		

FECHA: 14 de febrero 2024
 VIGENCIA: 2024

Paula Herrera I.
 Firma del Superior Jerárquico

Andrés Serrano
 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 es evidente 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 pautado 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 [1-4]			Autovaloración	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
			69%	20%	Colaboradores			
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 servicio.	5	5	5	4.8		
		Revisa sus propias fuentes de información con mayor frecuencia y comparte sus avances y hallazgos con sus compañeros de trabajo.	4	5	5			
		Actualiza sus conocimientos y habilidades de manera constante.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			2.6	1.0	1.0			
Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.	Assume la responsabilidad por sus resultados.	4	5	5	4.6		
		Trabaja y cumple en los objetivos establecidos y establece y revisa metas para medir y controlar los resultados.	4	5	5			
		Adopta medidas para minimizar riesgos.	4	5	5			
Total Puntaje Evaluador			2.6	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.	Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.	5	5	5	4.8		
		Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos.	4	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.	4	5	5			
Total Puntaje Evaluador			2.8	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	5.0		
		Anticipa las necesidades de la organización a sus propias necesidades.	5	5	5			
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	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	4.9	El trabajo en equipo, la visión en prospectiva que proporciona el Ing. Freddy al interior del grupo de trabajo y de las actividades, han ayudado a tener un mejor contexto de los objetivos y visión en equipo, donde las reuniones constantes ayudan a superar las dificultades y a mantener un excelente ambiente laboral para el desarrollo de las diligencias diarias, esforzando los retos con actitud positiva y siempre guiando al equipo en tomar las mejores decisiones para cumplir las metas institucionales.	
		Respeto la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo.	5	5	5			
		Assume 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			
Total Puntaje Evaluador			2.9	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.	4	5	5	4.7		
		Responde al cambio con flexibilidad.	4	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			
Total Puntaje Evaluador			2.7	1.0	1.0			
Resolución de conflictos	Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenir 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	5.0		
		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			
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	5.0		
		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 necesidades necesarias.	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.	Define situaciones y escenarios futuros.	5	5	5	5.0		
		Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades.	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			
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	5.0		
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desahogada.	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			
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 armonizan 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	5.0		
		Promueve la formación de equipos con interacciones 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			
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.	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.	5	5	5	5.0		
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.	5	5	5			
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	5	5	5			
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	5.0	La actitud como jefe y ante todo como persona del Subdirector Freddy ha generado un excelente clima laboral en la Subdirección de Desarrollo y Tecnología.	
		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			
		Con un 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			
Total Puntaje Evaluador			3.0	1.0	1.0			

Valoración final 5 98%

FECHA 14 de febrero 2025

VIGENCIA 2024

Paula Herrero I
Firma del Superior Jerárquico

Freddy Suarez
Firma del Gerente Público

Formato 5. Consolidado de Evaluación del Acuerdo de Gestión y Retroalimentación



Evaluación Final

Nombre del Gerente Público: _____ Fredys Simanca
Área en la que se desempeña: _____ Subdirector de Tecnología
Fecha: _____ 14 de febrero 2025

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

CUMPLIMIENTO FINAL	100%
---------------------------	-------------

Comentarios de retroalimentación

Compromisos Gerenciales - Pilares

Competencias - Ejes

Paula Herrera I

Firma del Superior Jerárquico

Fredys Simanca

Firma del Gerente Público

2024
VIGENCIA: _____