

1. **Identify the problem:** The problem is that the company's sales are declining, and the management is looking for ways to increase sales.

2. **Generate ideas:** The management team brainstormed several ideas to increase sales, including:

- Offering discounts to loyal customers.
- Launching a new product line.
- Increasing advertising efforts.
- Improving customer service.
- Expanding into new markets.

3. **Evaluate ideas:** The management team evaluated each idea based on its potential to increase sales, its cost, and its feasibility.

4. **Select the best idea:** The management team selected the idea of launching a new product line as the best idea to increase sales.

5. **Implement the idea:** The management team implemented the idea by launching a new product line, which resulted in an increase in sales.

[illegible]

.....

[illegible]

YESENIA VANESSA PEREZ OTERO-DT - ATLANTICO

FORMATO 2. VALORACION DE COMPETENCIAS A TRAVES DE LOS PILARES

El evaluador de las competencias, de acuerdo a lo que se indica en el ítem 1, debe valorar el desempeño de los pilares. Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en las mismas como se describen. Puede abarcar. Su comportamiento es evidencia de manera regular en la entidad en la que se desempeña. Puede mejorar. No se evidencia en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.

Nota: El número de pares, subáreas y áreas de valor, será potestativo de la entidad, se recomienda como mínimo dos de cada uno. Nota: En este formato se se está evaluando los Pilares 3 y 4.

Competencias directivas	Definición de la competencia	Conductas asociadas	Valoración de las condiciones laborales (1 a 5)					Valoración interior	Valoración actual	Comparación para la implementación
			Superior	Per	Subtérmino	Subtérmino	Subtérmino			
Compromiso con la organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales	Primero el cumplimiento de las metas de la organización y luego las propias. Responde a las necesidades de la organización a sus propias necesidades. Apoya a la organización en situaciones difíciles. Demuestra sentido de pertenencia en todas las actividades. Toma las iniciativas de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere. Sin dudar sus metas.	4.0%	35%	20%	20%	15%			
			5	5	5	5	5			
			5	5	5	5	5			
			5	5	5	5	5			
			5	5	5	5	5			
Visión estratégica	Articular oportunidades y retos en el mediano y largo plazo para el área a cargo, la organización y la entidad, de modo tal que la estrategia directiva signifique la alternativa más adecuada frente a esta situación presente y futura, considerando las prioridades y las necesidades de las entidades y del país.	Articular objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados permitan valorar. Adoptar alternativas a la continua presencia de obstáculos a la ejecución de las actividades. Vincular a los actores con incidentes potencial en los resultados del área a su cargo, para anticipar acciones y anticipar negociaciones. Mantener periódicamente los resultados alcanzados a introducir cambios en la planeación para alcanzarlos. Presentar nuevas estrategias ante líderes y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales. Comunicar su manera de pensar, ideas y conjuntarlas al objetivo de la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo.	2.0	1.5	1.5	1.5	0.8			
			5	5	5	5	5			
			5	5	5	5	5			
			5	5	5	5	5			
			5	5	5	5	5			
Planificación	Describir claramente las metas y prioridades institucionales, identificando los actores, las responsabilidades, las prioridades y los recursos necesarios para alcanzarlas.	Establecer planes de acción reconocidos para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recursos requeridos; priorizando áreas estratégicas de acción. Vincular a la planeación institucional, con base en los resultados y metas planificadas, verificando que se realicen las acciones correspondientes al proceso. Creando la planeación institucional con una visión estratégica, que tome en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos. Comunicar los planes de acción a los actores correspondientes. Comunicar los planes de acción a los actores correspondientes.	2.0	1.5	1.5	1.5	0.8			
			5	5	5	5	5			
			5	5	5	5	5			
			5	5	5	5	5			
			5	5	5	5	5			
Toma de decisiones	Elegir entre dos o más alternativas para solucionar un problema o asumir una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión.	Elegir con oportunidad, entre las alternativas disponibles, las proyecciones a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las competencias de los actores. Comunicar las decisiones a los actores correspondientes. Comunicar las decisiones a los actores correspondientes. Comunicar las decisiones a los actores correspondientes. Comunicar las decisiones a los actores correspondientes.	2.0	1.5	1.5	1.5	0.8			
			5	5	5	5	5			
			5	5	5	5	5			
			5	5	5	5	5			
			5	5	5	5	5			
Gestión del desarrollo de las personas	Fomentar un clima laboral en el que los miembros de los equipos y de las personas se comprometan con los objetivos y resultados de la organización, generando oportunidades de aprendizaje y desarrollo, además de incentivos para hacer el trabajo más atractivo.	Fomentar el desarrollo de las competencias de los miembros del equipo, la calidad y la productividad. Comunicar las competencias de los miembros del equipo, la calidad y la productividad. Comunicar las competencias de los miembros del equipo, la calidad y la productividad. Comunicar las competencias de los miembros del equipo, la calidad y la productividad.	2.0	1.5	1.5	1.5	0.8			
			5	5	5	5	5			
			5	5	5	5	5			
			5	5	5	5	5			
			5	5	5	5	5			
Pensamiento crítico	Comprender y analizar la realidad y sus conexiones para mejorar el funcionamiento integral y eficiente de la organización e incidir en los resultados esperados.	Comprender y analizar la realidad y sus conexiones para mejorar el funcionamiento integral y eficiente de la organización e incidir en los resultados esperados. Comunicar la comprensión de la realidad y sus conexiones para mejorar el funcionamiento integral y eficiente de la organización e incidir en los resultados esperados. Comunicar la comprensión de la realidad y sus conexiones para mejorar el funcionamiento integral y eficiente de la organización e incidir en los resultados esperados.	2.0	1.5	1.5	1.5	0.8			
			5	5	5	5	5			
			5	5	5	5	5			
			5	5	5	5	5			
			5	5	5	5	5			
Liderazgo efectivo	Generar equipos, optimizando la ejecución del trabajo, asegurando el cumplimiento de los compromisos para el logro de los resultados.	Generar equipos, optimizando la ejecución del trabajo, asegurando el cumplimiento de los compromisos para el logro de los resultados. Comunicar la generación de equipos, optimizando la ejecución del trabajo, asegurando el cumplimiento de los compromisos para el logro de los resultados. Comunicar la generación de equipos, optimizando la ejecución del trabajo, asegurando el cumplimiento de los compromisos para el logro de los resultados.	2.0	1.5	1.5	1.5	0.8			
			5	5	5	5	5			
			5	5	5	5	5			
			5	5	5	5	5			
			5	5	5	5	5			

Con base en las respuestas de la valoración de competencias y la vigencia de los valores de integridad, el Gerente aporta en la transformación cultural de la entidad a través de su gestión, el desarrollo del equipo de trabajo y la construcción de la integridad.	Construcción de integridad	Desarrollo de personas y equipo	Superior	Per	Subtérmino	Subtérmino	Subtérmino
			4.0%	35%	20%	20%	15%
			5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
			5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
			5.0	5.0	5.0	5.0	5.0

FECHA	27/03/24
VIGENCIA	2023

YESENIA VANESSA PÉREZ OTERO-DT- ATLANTICO	Firma del Gerente Público
Pedro Tobías Yagari-Dirección General	Firma Superior Jerárquico

Formato 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público:

YESENIA VANESSA PEREZ OTERO

Área en la que se desempeña:

Dirección Territorial Atlántico

Fecha:

27/03/2024

PILAR 1. PRODUCTIVIDAD (Formato 1)	100%	80%
PONDERADO	80%	
PILAR 2. CONSTRUCCIÓN DE INTEGRIDAD (Formato 2)	5,1	20%
PILAR 3. GESTIÓN CULTURAL (Formato 2)		
PILAR 4. DESARROLLO DE PERSONAS Y EQUIPOS (Formato 2)	20%	
PONDERADO		
NOTA FINAL		100%

CUMPLIMIENTO FINAL

100%


 Patricia Tobón Yagari
 Firma del Superior Jerárquico


 YESENIA VANESSA PEREZ OTERO - DT - ATLANTICO
 Firma del Gerente Público

FECHA: 27/03/24
 VIGENCIA: 2023

