[redacted]

Cumplimiento Ejecución Presupuestal														
1					[illegible]								0%	0%
Total						140%								0%
Proyectos Especiales Ejecución Física (0%)														
1					[illegible]								0%	0%
Total						0%								0%

FECHA 27/03/24

VIGENCIA ENERO - DICIEMBRE 2023

PATRICIA TOBON YAGARI - DIRECTORA GENERAL

FIRMA - SUPERIOR JERARQUICO

LUISA ISABEL ACOSTA [illegible] - DIRECCIÓN TERRITORIAL [illegible] [redacted]

FIRMA - GERENTE PUBLICO

FORMATO 2 VALORACION DE COMPETENCIAS A TRAVES DE LOS PILARES

Criterios de valoración	
Es consecuente con los comportamientos, de manera a fluyen en actos, en su respuesta en su organización, y fortalecen su sistema de gestión	5
Es consecuente con los comportamientos, en ocasiones entre los pares y en los sistemas donde se desenvuelve. Puede mejorar	4
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los sistemas en los que se desenvuelve. Puede mejorar	3
Se es consecuente con los comportamientos, requiere de acompañamiento. Puede mejorar	2
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de acompañamiento directo y acompañamiento. Puede mejorar	1

Nota: El número de pares, subalternos y socios de valor, será determinado de la siguiente manera: una persona por cada uno.
Nota: Con cada evaluador 2 se están evaluando los Pilares 2, 3 y 4.

Competencias directivas	Definición de la Competencia	Conductas asociadas	Valoración de los evaluadores (1-5) Superior 40%	Par 20%	Subalternos 20%	Socios de valor 20%	Valoración ponderada	Valoración factor	Consolidado para la competencia
Compromiso con la organización	Alinear el propio comportamiento a las responsabilidades institucionales y metas organizacionales	Promueve el compromiso en los miembros de la organización y respeta sus intereses		5	5	5		5,0	
		Promueve los lineamientos de la organización a los propios subalternos		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 en relación con que actuaciones o con otras áreas cuando se implican sus decisiones sus tareas		5	5	5			
		Total Puntaje Evaluado	0,0	1,0	1,0	0,0			
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 diseñada, identifique la alternativa más adecuada frente a cada situación, promueva o enuncie comportamiento en pares la lógica de las decisiones directivas que contribuyan al beneficio de la entidad y del país	Adecuada objetivos, iniciativas y metas de forma tal que los intermediarios alcancen valor		5	5	5		5,0	
		Adecua alternativas en el contexto presenta modificaciones a la ejecución de el planeación anual, basándose en equipo, medios y en gestiones 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 anticipar acciones o anticipar responsabilidades		5	5	5			
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce correctivos en la planeación para alcanzarlos		5	5	5			
		Promueve nuevas estrategias entre 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 Evaluado	0,0	1,0	1,0	0,0			
Planeación	Determinar oportunamente los medios y procedimientos institucionales, identificando los actores, las responsabilidades, los efectos y los recursos requeridos para alcanzarlos	Prevé 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, responsables, plazos y recursos requeridos, proporcionando unos estándares de desempeño		5	5	5			
		Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planteadas, verificando que se ejecuten los ajustes y mejoramientos al proceso		5	5	5			
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tenga en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos		5	5	5			
		Optimiza el uso de los recursos		5	5	5			
		Gestiona oportunidades que generen valor a corto, mediano y largo plazo		5	5	5			
		Total Puntaje Evaluado	0,0	1,0	1,0	0,0			
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 o medidas, asumiendo responsabilidades precisas con base en los requerimientos 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 documentarla		5	5	5			
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de fines y objetivos de la entidad		5	5	5			
		Diseña 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 sigue de forma oportuna		5	5	5			
		Asume las consecuencias de las decisiones tomadas		5	5	5			
		Total Puntaje Evaluado	0,0	1,0	1,0	0,0			
Gestionar el desarrollo de las personas	Fomentar un clima laboral en el que los intereses de los equipos y de las personas se enfrentan con los objetivos y resultados de la organización, generando oportunidades de aprendizaje y desarrollo, adicido de incentivos para inducir el alto rendimiento	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las ampliar adecuadamente para su desarrollo y aplicación a las tareas encomendadas		5	5	5		5,0	
		Promueve la formación de equipos con intereses positivos y genera espacios de aprendizaje colaborativo, permitiendo con canales adecuados, instrumentos e incentivos		5	5	5			
		Organiza los ambientes de trabajo para fomentar la pertenencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la ejecución de puestos y de tareas		5	5	5			
		Asume una función orientadora para promover y alcanzar las mejores actitudes y comportamientos		5	5	5			
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, promoviendo la equidad interna y generando compromiso en su propio de trabajo		5	5	5			
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas		5	5	5			
		Total Puntaje Evaluado	0,0	1,0	1,0	0,0			
Pensamiento sistémico	Comprender y atender la realidad y sus condiciones para atender el funcionamiento integral y articulado de la organización a través en los resultados esperados	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno		5	5	5		5,0	
		Comprende y gestiona las interacciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los sus actividades		5	5	5			
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para alcanzar los retos del entorno		5	5	5			
		Participa activamente en el equipo, reconociendo su complejidad e interdependencia para lograrlos los resultados propuestos		5	5	5			
		Interpreta adecuadamente el equipo desde una perspectiva sistémica, entendiendo una dinámica propia que integra diversos enfoques para comprender el entorno		5	5	5			
		Total Puntaje Evaluado	0,0	1,0	1,0	0,0			
Liderazgo efectivo	Conducir equipos, motivando la aplicación del talento disponible y movilizar en entornos positivos y de compromiso para el logro de los resultados	Transmite 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	
		Forma equipos y les asigna responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo		5	5	5			
		Guía, acompaña y motiva a los miembros de su equipo a cumplir sus metas, objetivos y direcciones, generando intereses personales para alcanzar sus metas		5	5	5			
		Motiva equipo 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, mediante posicionamiento en la cultura de vida laboral		5	5	5			
		Propicia, fomenta y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en los entornos de colaboración		5	5	5			
		Fomenta la interrelación del talento humano en una comunidad de conocimiento		5	5	5			
		Total Puntaje Evaluado	0,0	1,0	1,0	0,0			
							Valoración final		

		Superior 40%	Par 20%	Subalternos 20%	Socios de valor 20%		
Con base en los resultados de la valoración de competencias y la encuesta de los valores de integridad del servicio público, ¿Considera usted que el Operador municipal integrado se enfrenta en el pasado, hoy y hacia en la gestión y en su comportamiento?	[illegible]		5,0	5,0	5,0	11%	0,55%
En relación con los comportamientos, el Operador ejecuta en la transformación cultural de la entidad a través de su gestión, el desarrollo del equipo de trabajo y la mantenimiento de la integridad	[illegible]		5,0	5,0	5,0	11%	0,55%

Formato 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: LUISA ISABEL HORTA OROZCO

Área en la que se desempeña: - DIRECCIÓN TERRITORIAL SUCRE

Fecha: 27/03/24

[illegible] (Formato 1)	100%	80%
[illegible]	80%	
[illegible] (Formato 2)	5,1	20%
[illegible] (Formato 2)		
[illegible] (Formato 2)	30%	
[illegible]		100%
[illegible]		

CUMPLIMIENTO FINAL	100%

PATRICIA TOBON YAGARÍ
Firma del Superior Jerárquico

LUISA ISABEL HORTA OROZCO
Firma del Gerente Público

FECHA: 27/03/24
VIGENCIA: 2023