



## Formato 1. Concertación de Compromisos Gerenciales



**Función Pública**

No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento programado a 2° semestre
<b>Pilar 1. Productividad Social</b>								
1	Consolidar una gestión pública dentro del Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar, moderna, eficiente, transparente. Focalizada en el sector turismo.	Cumplimiento 100% del Plan de Acción (CULTURA)	Número de actividades	enero a diciembre 2025	Eventos de promoción turística realizados	60%	40%	60%
					Plan de Desarrollo Turístico de un municipio			
					Asistencia técnica a unidades productivas			
2	Instituto de cultura y turismo técnico e innovador	Proyecto de Innovación Pública	Número de personas impactadas	enero a diciembre 2025	Entrega de Tuk Tuk (carros eléctricos) a los municipios de Calamar y Mompox	10%	50%	50%
<b>Pilar 2. Construcción de integridad</b>								
3	Consolidar una gestión pública moderna, eficiente y transparente enfocada a la satisfacción de los grupos de valores de la entidad.	Gestionar actividades que tiendan a promover e interiorizar en el equipo los valores institucionales		enero a diciembre 2025	Se programan encuentros regulares para compartir avances, discutir desafíos y buscar soluciones conjuntas, frente a la aplicación del código de integridad.	10%	50%	50%
<b>Pilar 3. Gestión Cultural</b>								
4	Enaltecer al servidor público y su labor.	Gestión de la cultura de la dirección técnica turismo		enero a diciembre 2025	identificar los comportamientos, hábitos, creencias, valores y normas que se viven al interior de la dirección técnica cultura	10%	50%	50%
					determinar las brechas entre las prácticas culturales actuales y la cultura deseada			
<b>Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos</b>								
5	Rebustecer el Instituto de Cultura y Turismo como un instituto eficiente técnico e innovador				promover la participación en las actividades de bienestar y capacitaciones durante las reuniones bimestrales de seguimiento del área Dirección Técnica Turismo.	10%	50%	50%

**Total** **100%**

Firma del Superior Jerárquico

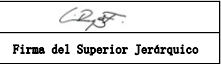
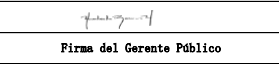
Firma del Gerente Público

FECHA 31 de enero 2025  
 VIGENCIA 2025

Criterios de valoración		
Es consistente en su comportamiento, de ejemplo e influye en otros, es un referente en su práctica y trasciende su entorno de gestión.		5
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desempeña. Puede alcanzar.		4
En cumplimiento de su función de manera regular en los entornos en los que se desempeña. Puede mejorar.		3
En cumplimiento de su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.		2
No cumple con su función, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.		1

**Nota:** El número de pares y colaboradores será positivo 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)			Asteroscación	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior	Paras	Colaboradores			
			50%	20%	30%			
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 sus servicios.	5	4	4	3	4,5	
		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 permitan nivelar sus conocimientos en áreas informativas de interés personal.	5	4	4			
		<b>Total Puntaje Bruto/Total</b>	3,0	3,0	3,0			
Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.	Assume la responsabilidad por sus resultados.	5	5	5	3	4,0	
		Define y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos.	5	5	4			
		Define estrategias para alcanzar o superar los objetivos.	5	4	4			
		<b>Total Puntaje Bruto/Total</b>	3,0	3,0	3,0			
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 e intereses de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna.	5	5	4	3	4,0	
		Responde la interdependencia entre su trabajo y el de otros.	5	4	4			
		Establece mecanismos para conocer las necesidades e intereses de los usuarios y ciudadanos.	5	5	5			
		<b>Total Puntaje Bruto/Total</b>	3,0	3,0	3,0			
Compromiso con la organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.	Promueve el cumplimiento de las metas de la organización respecto sus metas.	5	5	5	3	4,0	
		Responde las necesidades de la organización a sus propias necesidades.	5	4	4			
		Aporta a la organización en situaciones difíciles.	5	5	5			
		<b>Total Puntaje Bruto/Total</b>	3,0	3,0	3,0			
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	3	4,7	
		Respeto la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo.	5	4	4			
		Assume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se esfuerza en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros.	5	4	4			
		<b>Total Puntaje Bruto/Total</b>	3,0	3,0	3,0			
Adaptación al cambio	Reformular con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un ánimo positivo y constructivo de los cambios.	Acepta y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones.	5	4	4	3	4,0	
		Responde al cambio con flexibilidad.	5	5	5			
		Aporta a la calidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y procedimientos.	5	5	5			
		<b>Total Puntaje Bruto/Total</b>	3,0	3,0	3,0			
Resolución de conflictos	Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlas o afrontadas ofreciendo alternativas de solución y evitando las consecuencias negativas.	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o deteriorarlos a tiempo.	5	5	5	3	4,0	
		Define las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones.	5	4	4			
		Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo.	5	4	4			
		<b>Total Puntaje Bruto/Total</b>	3,0	3,0	3,0			
Visión estratégica	Participar oportunamente y riesgos en el mediano y largo plazo para el área a cargo, la organización o 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 respalden oportunamente.	5	5	5	3	4,0	
		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 resultados.	5	4	4			
		Visión a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o facilitar sugerencias necesarias.	5	5	5			
		<b>Total Puntaje Bruto/Total</b>	3,0	3,0	3,0			
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los planes y los recursos requeridos para alcanzarlas.	Preve situaciones y escenarios futuros.	5	5	5	3	4,0	
		Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, planes y recursos requeridos; promoviendo altos estándares de desempeño.	5	4	4			
		Base 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			
		<b>Total Puntaje Bruto/Total</b>	3,0	3,0	3,0			
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, las acciones a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.	5	4	4	3	4,0	
		Assume 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			
		Define en situaciones de alta complejidad e incertidumbre, teniendo en consideración la consecución de logros y bienestar de la entidad.	5	5	5			
		<b>Total Puntaje Bruto/Total</b>	3,0	3,0	3,0			
Gestión del desarrollo de las personas	Fomentar 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 desarrollo y crecimiento de las personas.	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	3	4,0	
		Promueve la formación de equipos con interacciones positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en cuenta experiencias, habilidades y problemas.	5	4	4			
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la motivación profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	5	5	5			
		<b>Total Puntaje Bruto/Total</b>	3,0	3,0	3,0			

	<p>supervisión y control, como se menciona para referir al alto rendimiento.</p>	<p>Asume una función orientadora para promover y afianzar mejores prácticas y desempeño.</p> <p>Empodera a los miembros del equipo dinámicos autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y el compromiso con el equipo de trabajo.</p> <p>Se comunica personalmente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.</p>	5	4	4			
<b>Total Puntaje Bruto</b>			5,0	0,9	0,9			
<b>Pensamiento sistémico</b>	<p>Comprender y afrontar la realidad y sus conexiones para abordar el funcionamiento integral y articulado de la organización e incidir en los resultados esperados.</p>	<p>Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.</p>	5	5		5	4,5	
		<p>Comprende y gestiona las interacciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en las organizaciones.</p>	5	5	4			
		<p>Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.</p>	5	5	4			
		<p>Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interacción para impactar en los resultados esperados.</p>	5	5	4			
		<p>Infiere positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno.</p>	5	5	4			
<b>Total Puntaje Bruto</b>			2,0	1,0	0,8			
<b>Liderazgo efectivo</b>	<p>Gerenciar equipos, optimizando la aplicación del talento disponible y creando un entorno positivo y de compromiso para el logro de los resultados.</p>	<p>Introduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.</p>	5	5	4	5	4,0	
		<p>Forma equipos y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.</p>	5	5	4			
		<p>Conoce a profundidad y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas.</p>	5	5	4			
		<p>Define roles y metas a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y conocimientos y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral.</p>	5	5	4			
		<p>Fomenta, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.</p>	5	5	4			
<b>Total Puntaje Bruto</b>			2,0	0,9	0,7			
			<b>Valoración final</b>			<b>4</b>	<b>0,8</b>	
FRCHA								
VIGENCIA 2025			Firma del Superior Jerárquico			Firma del Gerente Público		