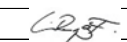


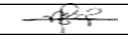


Formato 1. Concertación de Compromisos Gerenciales



No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento programado a 2º semestre
Pilar 1. Productividad Social								
1	Instituto de cultura y turismo tecnico e innovador	Cumplimiento 100% del Plan de Acción (Del Área que Lidera)	No de Actividades cumplidas.	01/0/2025-01/12/2005	Generar informes de ejecución Presupuestal.	60%	50%	50%
					Coordinar la expedición oportuna de los Certificados de Disponibilidad Presupuestal –CDP- y los Registros Presupuestales –RP- que demande el Instituto para atender los gastos.			
					Actualizar la gestion del talento humano ala version 4.0			
					Generar informes asociados al area administrativa y financiera.			
2	Instituto de cultura y turismo tecnico e innovador	Proyecto de Innovación Pública	Un Documento.	01/02/2025-31/12/2025	Crear un programa de disvinculacion asistida para servidores publico que se adapte a las dinamicas actuales del empleo publico.	10%	20%	80%
Pilar 2. Construcción de integridad								
3	Resaltar la labor del servidor publico.	Promover en el equipo de servidores publicos de Icultur el codigo de integridad de manera que prevalescan los valores y sean reflejados en su actuar.	Nº de Personas	01/01/2025/01/12/2025	realizar talleres de interiorizacion de conceptos sobre habilidades y rasgo de comportamientos del servidor publico.	10%	50%	50%
					Realizar encuesta de percepcion de los valores institucionales y conflictos de interes			
					Realizar feria de valores			
					realizar actividades de socializacion los principios del código de integridad, utilizando ejemplos prácticos y casos.			
Pilar 3. Gestión Cultural								
4	Rebustecer el instituto de cultura y turismo como un instituto eficiente tecnico e innovador	Promover en la entidad una propuesta sobre la identidad la etica y la integridad del servidor publico.	Un documento	01/01/2025-31/12/2025	realizar jornadas de sencibilizacion	10%	50%	50%
					realizar talleres cultura institucional			
					realizar un documento con la propuesta del programa de identidad, etica e integridad del servidor publico			
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos								
5	Fortalecer el talento humano , la estructura y la cultura organizacional del instituto de cultura y turismo de Bolivar.	fomentar entre los funcionarios publicos la actualizacion en conocimientos , datos y nuevas tendencias que fortalezcan la politica del empleo publico.	No de Actividades cumplidas.	01/01/2025-31/12/2025	Promocion de la participacion ne las actividades de Bienestar e incentivos identificacion de las nesecidades de bienestar socialsI y capacitacion de los servidores en el area que lorequieran	10%	50%	50%
Total						100%		


Firma del Superior Jerárquico


Firma del Gerente Público

FECHA _____ 31/01/2025 _____
VIGENCIA _____ 2025 _____

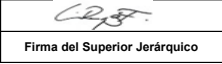
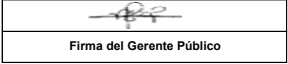
Formato 4. Valoración de Competencias



Criterios de valoración		
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es 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 avanzar.	4	
Su comportamiento es 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	

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]			Autovaloración	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior	Pares	Colaboradores			
			60%	20%	20%			
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 óptimo servicio.	5	5	5	5	5.0	
		Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios educativos y de desarrollo.	5	5	5			
		Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo, y aprende de sus colegas habilidades diferenciadas, que le permitan sus conocimientos en flujos informales de interacción.	5	5	5			
		Total Puntaje Evaluador	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	5	5.0	
		Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.	5	5	5			
		Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos.	5	5	5			
		Adopta medidas para minimizar riesgos.	5	5	5			
		Establece estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.	5	5	5			
		Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados.	5	5	5			
		Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y metas establecidos por la entidad.	5	5	5			
Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5	5	5					
Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y/o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad.	5	5	5					
Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos.	5	5	5					
Total Puntaje Evaluador	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 (interiores y externos) y de los ciudadanos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad.	Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna.	5	5	5	5	5.0	
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.	5	5	5			
		Establece mecanismos para conocer las necesidades e intereses de los usuarios y ciudadanos.	5	5	5			
		Propone las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo.	5	5	5			
		Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente.	5	5	5			
Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano.	5	5	5					
Total Puntaje Evaluador	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 y respeta sus normas.	5	5	5	5	5.0	
		Atiende las necesidades de la organización a sus propias necesidades.	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 de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador	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	5	5.0	
		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			
		Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales.	5	5	5			
		Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad.	5	5	5			
Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y adaptación de las actividades a cargo del equipo.	5	5	5					
Total Puntaje Evaluador	3.0	3.0	3.0					
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.	5	5	5	5	5.0	
		Responde al cambio con flexibilidad.	5	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	3.0	3.0	3.0					
Resolución de conflictos	Capacidad para identificar situaciones que generen conflictos, prevenirlos o afrontarlos ofreciendo alternativas de solución y evitando las consecuencias negativas.	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo.	5	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			
		Assume como propia la solución acordada por el equipo.	5	5	5			
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador	3.0	3.0	3.0					
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 los logros de las decisiones directivas que contribuyen al beneficio de la entidad y del país.	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generados sean viables.	5	5	5	5	5.0	
		Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y ejecutores, en 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 negociaciones necesarias.	5	5	5			
		Mantendrá permanentemente los resultados alcanzados e introducirá cambios en la planeación para alcanzarlos.	5	5	5			
		Presenta nuevas estrategias ante 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 Evaluador	3.0	3.0	3.0					
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.	Preve situaciones y escenarios futuros.	5	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, promoviendo altos estándares de desempeño.	5	5	5			
		Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los planes y comprometiendo al personal.	5	5	5			
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.	5	5	5			
		Optimiza el uso de los recursos.	5	5	5			
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	5	5	5			
		Total Puntaje Evaluador	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 mejores para evaluar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.	5	5	5	5	5.0	
		Tiene en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y fundamentarla.	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			
		Efectúa 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 toma de forma oportuna.	5	5	5			
		Assume los riesgos de las decisiones tomadas.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador	3.0	3.0	3.0					
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	5.0	
		Promueve la formación de equipos con miradas 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 profesionalización de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	5	5	5			
		Assume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	5	5	5			
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, promoviendo la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.	5	5	5			
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador	3.0	3.0	3.0					

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 esperados.	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las complejas relaciones.	5	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		
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interés para impactar en los resultados esperados.	5	5	5		
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integra diversos enfoques para interpretar el entorno.	5	5	5		
		Total Puntaje Evaluador		3.0	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	5.0
		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		
		Crea 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		
		Brinda apoyo 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, incidendo positivamente en la calidad de vida laboral.	5	5	5		
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	5	5	5		
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		3.0	1.0	1.0			
			Valoración final		5	100%	
FECHA							
VIGENCIA 2025	Firma del Superior Jerárquico		Firma del Gerente Público				