

Olga Buelvas

ACUERDO DE GESTIÓN  
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

|         |          |          |     |        |           |
|---------|----------|----------|-----|--------|-----------|
| CODIGO: | 2749-050 | VERSION: | 004 | FECHA: | 1/02/2015 |
|---------|----------|----------|-----|--------|-----------|

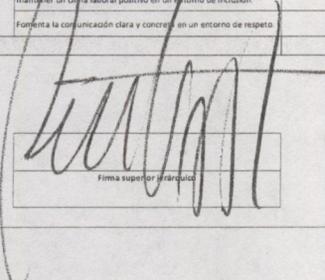
|                         |   |   |
|-------------------------|---|---|
| Criterios de valoración | Es consistente en su comportamiento, su ejemplo o influencia en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión. | 5 |
|                         | Es consistente en su comportamiento y de actitudes frente a los retos y en los entornos donde se desenvuelve. Puede mejorar.                  | 4 |
|                         | En su comportamiento se 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 |
|                         | En su comportamiento no se evidencia, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.                                  | 1 |

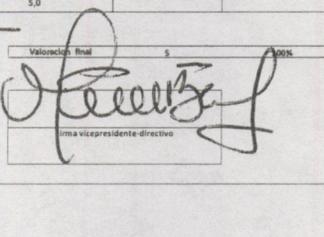
Nota: El número de pares y colaboradores, será posterior a la entidad, se recomienda como mínimo dos de cada uno.

| Competencias comunes / directivas  | Definición de la competencia   | Conductas asociadas  | Valoración superior jerárquico [1-5] | Valoración | Comentarios para la retroalimentación |
|--|--|--|--------------------------------------|------------|---------------------------------------|
| Aprendizaje continuo   |  | Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un óptimo servicio.   | 5                                    | 5,0        |                                       |
|  |  | Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación.  | 5                                    |            |                                       |
|  |  | Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo y agencias de sus colegas subordinados directivos, que le permiten nivelar sus conocimientos en flujos informales de inter-aprendizaje.           | 5                                    |            |                                       |
|  |  | <b>Total Puntaje Evaluador</b>   | <b>5,0</b>                           |            |                                       |
| Orientación a resultados   | Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.   | Assume la responsabilidad por sus resultados.  | 5                                    | 4,8        |                                       |
|  |  | Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.   | 5                                    |            |                                       |
|  |  | Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos.  | 4                                    |            |                                       |
|  |  | Adopta medidas para minimizar riesgos.   | 5                                    |            |                                       |
|  |  | Planea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.   | 4                                    |            |                                       |
|  |  | Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados.  | 5                                    |            |                                       |
|  |  | Cumple con oportunamente las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y normas establecidos por la entidad.  | 5                                    |            |                                       |
| Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos.                                    | 5  |  |                                      |            |                                       |
| Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y / o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad. | 5  |  |                                      |            |                                       |
| Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos.  | 5  |  |                                      |            |                                       |
| <b>Total Puntaje Evaluador</b>   | <b>4,8</b>   |  |                                      |            |                                       |
| 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 y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna.   | 5                                    | 5,0        |                                       |
|  |  | Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.   | 5                                    |            |                                       |
|  |  | Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos.  | 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.  | 5                                    |            |                                       |
|  |  | Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y líneas de inclusión.  | 5                                    |            |                                       |
|  |  | Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano.  | 5                                    |            |                                       |
| <b>Total Puntaje Evaluador</b>   | <b>5,0</b>   |  |                                      |            |                                       |
| 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                                    | 5,0        |                                       |
|  |  | Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades.   | 5                                    |            |                                       |
|  |  | Apoya a la organización en situaciones difíciles.  | 5                                    |            |                                       |
|  |  | Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.   | 5                                    |            |                                       |
|  |  | Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas.   | 5                                    |            |                                       |
| <b>Total Puntaje Evaluador</b>   | <b>5,0</b>   |  |                                      |            |                                       |
| 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                                    | 5,0        |                                       |
|  |  | Respeto la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo.   | 5                                    |            |                                       |
|  |  | 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                                    |            |                                       |
|  |  | Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales.  | 5                                    |            |                                       |
|  |  | Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad.  | 5                                    |            |                                       |
| Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo.               | 5  |  |                                      |            |                                       |
| <b>Total Puntaje Evaluador</b>   | <b>5,0</b>   |  |                                      |            |                                       |
| 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                                    | 5,0        |                                       |
|  |  | Responde al cambio con flexibilidad.   | 5                                    |            |                                       |
|  |  | Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y procedimientos.  | 5                                    |            |                                       |
|  |  | Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones.  | 5                                    |            |                                       |
| <b>Total Puntaje Evaluador</b>   | <b>5,0</b>   |  |                                      |            |                                       |
| Resolución de conflictos   | Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlos o afrontarlos ofreciendo alternativas de solución y evitando las consecuencias negativas.  | Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo.   | 5                                    | 5,0        |                                       |
|  |  | Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones.  | 5                                    |            |                                       |
|  |  | Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo.   | 5                                    |            |                                       |
|  |  | Assume como propia la solución acordada por el equipo.   | 5                                    |            |                                       |
|  |  | Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares.   | 5                                    |            |                                       |
| <b>Total Puntaje Evaluador</b>   | <b>5,0</b>   |  |                                      |            |                                       |
| 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 sean medibles.  | 5                                    | 5,0        |                                       |
|  |  | Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y subordinados para el logro de los objetivos.                                    | 5                                    |            |                                       |
|  |  | Alinea a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.   | 5                                    |            |                                       |
|  |  | Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para ajustarlos.   | 5                                    |            |                                       |
|  |  | Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.   | 5                                    |            |                                       |
|  |  | Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo.   | 5                                    |            |                                       |
| <b>Total Puntaje Evaluador</b>   | <b>5,0</b>   |  |                                      |            |                                       |
| 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                                    | 5,0        |                                       |
|  |  | 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                                    |            |                                       |
|  |  | Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y reprogramando el proceso.   | 5                                    |            |                                       |
|  |  | Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.   | 5                                    |            |                                       |
|  |  | Optimiza el uso de los recursos.   | 5                                    |            |                                       |
| Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.   | 5  |  |                                      |            |                                       |
| <b>Total Puntaje Evaluador</b>   | <b>5,0</b>   |  |                                      |            |                                       |
| Toma de decisiones   | Elegir entre dos o más alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuencias con la decisión.  | Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las competencias de la actividad.  | 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 desarrollarla.  | 5                                    |            |                                       |
|  |  | Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.  | 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          |     |
|  |  | Dirige actividades y oportunidades frente a posibles decisiones y daje de forma permanente  | 5          |     |
|  |  | Suma los riesgos de las decisiones tomadas  | 5          |     |
|  | <b>Total Puntaje Evaluador</b>   |   | <b>5,0</b> |     |
| Gestión del desarrollo de las personas | Fomentar 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 alto rendimiento. | Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las áreas asignadas  | 5          | 5,0 |
|  |  | Promueve la formación de equipos con intenciones positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas   | 5          |     |
|  |  | Organiza los entornos de trabajo para fomentar la profesionalidad profesional de los miembros del equipo, solicitando la rotación de puestos y de tareas  | 5          |     |
|  |  | Asume una función orientadora para promover y alcanzar las mejores prácticas y desempeños   | 5          |     |
|  |  | Empujsa a los miembros del equipo a adoptar autonomía y poder de decisión, preservando la estabilidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo  | 5          |     |
|  |  | Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas   | 5          |     |
|  | <b>Total Puntaje Evaluador</b>   |   | <b>5,0</b> |     |
| 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 interacciones del entorno   | 5          | 5,0 |
|  |  | Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa  | 5          |     |
|  |  | Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno  | 5          |     |
|  |  | Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interrelación para impactar en los resultados esperados  | 5          |     |
|  |  | Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno  | 5          |     |
|  | <b>Total Puntaje Evaluador</b>   |   | <b>5,0</b> |     |
| Liderazgo efectivo                     | Gestionar 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 actúe, en un entorno participativo y de toma de decisiones  | 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          |     |
|  |  | 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          |     |
|  |  | 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 equipo, incidendo positivamente en la calidad de vida laboral | 5          |     |
|  |  | Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión  | 5          |     |
|  |  | Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto   | 5          |     |
|  | <b>Total Puntaje Evaluador</b>   |   | <b>5,0</b> |     |

|          |   |
|----------|---|
| FECHA    |   |
| VIGENCIA | 0 |

Valoración final: 5,0000  
  
 Firma superior directivo

  
 Firma vicepresidente directivo



ACUERDO DE GESTION

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

ID: 0000 GETH-010 VERSION: 003 FECHA: 12/09/2024

Evaluación Final

Nombre del Gerente Público: OGA ISABEL BUSTOS DICKSON  
Cargo y área a la que se destina: VICEPRESIDENTA DE GESTION CONTRACTUAL  
Fecha:

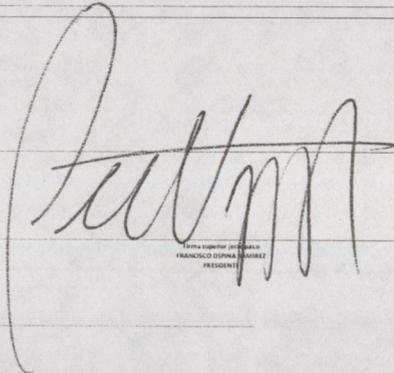
|  |      |      |
|--|------|------|
| Evaluación cumplimiento general - Planes (Formato B) | 100% | 80%  |
| DESEMPEÑO  | 80%  |      |
| Valoración de competencias - Fija (Formato A)        | 100% | 70%  |
| PUNTO BALBO  | 70%  |      |
| NOTA FINAL   |      | 100% |

CEMPLEMENTO FINAL 100%

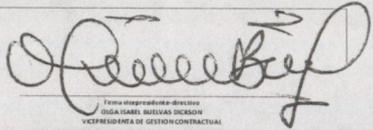
Comentarios de retroalimentación

Comentarios Gerente(a) - Planes

Comentarios - Fija



Francisco Durán Sambrat  
PRESIDENTE



Oga Isabel Bustos Dickson  
VICEPRESIDENTA DE GESTION CONTRACTUAL

VELOCIDAD: 2024