

[illegible]

Cumplimiento Ejecución Presupuestal

1	Contribuir a la mejora continua del sistema de gestión de la calidad, mediante el fortalecimiento de la capacidad organizacional y la implementación de la gestión de la calidad en la producción de la salud de los pacientes y la satisfacción de los usuarios.	Realizar el 100% la ejecución del presupuesto programado en el Plan Operativo Anual de Inversión (POAI) asignado a la dependencia.	100%	01/01/2023 - 31/12/2023	Ejecución del presupuesto programado en el POAI.	0%	0%	30%	0%	0%	70%	0%	0%	0%
Total			100%		Realizar el 100% la ejecución del presupuesto programado en el Plan Operativo Anual de Inversión (POAI) asignado a la dependencia.	0%	0%	30%	0%	0%	70%	0%	0%	0%

Proyectos Especiales (Innovación Pública) (5%)

1	Contribuir a la mejora continua del sistema de gestión de la calidad, mediante el fortalecimiento de la capacidad organizacional y la implementación de la gestión de la calidad en la producción de la salud de los pacientes y la satisfacción de los usuarios.	Realizar el 100% la ejecución del presupuesto programado en el Plan Operativo Anual de Inversión (POAI) asignado a la dependencia.	100%	01/01/2023 - 31/12/2023	Ejecución del presupuesto programado en el POAI.	0%	0%	30%	0%	0%	70%	0%	0%	0%
Total			100%		Realizar el 100% la ejecución del presupuesto programado en el Plan Operativo Anual de Inversión (POAI) asignado a la dependencia.	0%	0%	30%	0%	0%	70%	0%	0%	0%

FECHA
VIGENCIA

01/01/2023 - 31/12/2023
2023

FRANCISCO ALONSO
Firma del Suplente

FRANCISCO ALONSO
Firma del Gerente Público

FORMATO 2. VALORACION DE COMPETENCIAS A TRAVES DE LOS PILARES

Criterios de valoración			
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión	5		
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en las áreas donde se desempeña. Puede enseñar	4		
Su comportamiento da evidencia de manera regular en los entornos en los que se desempeña. Puede mejorar	3		
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar	2		
	1		

Nota: El número de pares, subalternos y socios de valor, será representativo de la entidad, se recomienda como mínimo dos de cada uno
Nota: Con este formato 2 se están evaluando los Pilares 2, 3 y 4

Competencias directivas	Definición de la competencia	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos (1-6)				Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior:	Par	Subalterno	Socios de valor			
			40%	25%	25%	10%			
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 responde sus propias							
		Adaptarse las necesidades de la organización a sus propias necesidades							
		Apoya a la organización en situaciones difíciles							
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones						0.0	
		Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas							
		Total Puntaje Evaluador	0.0	0.0	0.0	0.0			
Visión estratégica	Anticipar oportunidades y riesgos en el mediano y largo plazo para el área o cargo, la organización y el entorno; de modo tal que la estrategia directiva identifique la alternativa más adecuada frente a cada situación presente o eventual, orientando al equipo la lógica 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 generen valor							
		Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el bien de los objetivos							
		Vincula a los actores con incidencias relevantes en los resultados del área o su cargo, para articular acciones e anticipar contingencias inherentes							
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos						0.0	
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales							
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo							
		Total Puntaje Evaluador	0.0	0.0	0.0	0.0			
Planeación	Determina eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando los escenarios, las responsabilidades, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlos	Provee situaciones y escenarios futuros							
		Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de las siguientes estrategias, teniendo en cuenta conocimientos, recursos, plazos y recursos requeridos, promoviendo altos estándares de desempeño							
		Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y se realicen ajustes al proceso							
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y clientes						0.0	
		Optimiza el uso de los recursos							
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo							
		Total Puntaje Evaluador	0.0	0.0	0.0	0.0			
Perspectiva sistémica	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							0.0
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa							
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno							
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interrelación para impactar en los resultados esperados						0.0	
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno							
		Total Puntaje Evaluador	0.0	0.0	0.0	0.0			
Liderazgo efectivo	Generar 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							
		Forma equipos y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo							
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, superar retos, desafíos y dificultades, superando intereses personales para alcanzar las metas							
		Brinda apoyo y ayuda a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incentivando positivamente en la calidad de vida laboral						0.0	
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión							
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto							
		Total Puntaje Evaluador	0.0	0.0	0.0	0.0			
Valoración Total			0.0				0.0	0.0	

Criterios de valoración	Competencia	Valoración de los servidores públicos (1-6)				Valoración anterior	Valoración actual
		Superior:	Par	Subalterno	Socios de valor		
		40%	25%	25%	10%		
Con base en las respuestas de la valoración de competencias y la síntesis de los valores de integridad del servidor público, ¿Considera usted que el Gerente construye integridad colectiva en el pensar, decir y hacer en la gestión y en su comportamiento?	Construcción de integridad					40% del 15%	0.00
Deben con las competencias, 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	Gestión cultural					15%	0.00
De acuerdo con las respuestas relacionadas con el desarrollo de personas ¿Considera usted que el Gerente apoya en el desarrollo del equipo de trabajo a su cargo?	Desarrollo de personas y equipos					15%	0.00

FECHA	01/01/2023 - 31/12/2023
VIGENCIA	2221

SANDRA PATRICIA GOMEZ MONTOLYA	FRANCISCO ALBERTO GARCIA SI BUENAVENTURA
Firma del Gerente Público	Firma Superior Jerárquico

