

### Formato 1. Concertación de Compromisos Gerenciales

SECRETARIA DISTRITAL DE DESARROLLO ECONOMICO 26-03-2025 12:43

AI Contestar Cite Este No.: 2025IE0004646 Fol:10 Anex:0 FA:0
ORIGEN 40000 DIRECCIÓN DE COMPETITIVIDAD BOGOTÁ REGIÓN
DESTINO 71000 SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA / YESICA

PATRICIA GÓMEZ ALMONACID ASUNTO ACUERDOS DE GESTIÓN 2024 MARÍA PIEDAD BAYTER HORTA
OBS

# 2025IE0004646

							Ava	nce		
No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento programado a 2º semestre		
Pilar	Pilar 1. Productividad Social									
			Gestionar el 100% de las		<ol> <li>Formalización de aportes de los socios para la construcción del edificio sede del CTIB y obtención del cierre financiero del proyecto.</li> </ol>					
	Formular e implementar políticas, planes, programas y proyectos con	servicios y equipamientos para el desarrollo de iniciativas que impulsen la productividad y el desarrollo económico de	de aporte de recursos de la SDDE en la vigencia 2024		<ol> <li>Gestión de vigencias futuras de la SDDE para respaldar el aporte de recursos de la administración distrital a la construcción del edificio sede del CTIB.</li> </ol>					
1	el propósito de fomentar la competitividad, mejorar la productividad, la innovación y el desarrollo económico de la ciudad.			1/08/24-31/12/24	Suscripción de convenio con la CCB para apoyar la construcción del edificio sede del CTIB.	60%		100%		
	desarrono esseriarinas de la sadas.	Sogota S.O.			Giro de recursos destinados desde la SDDE para apoyar la construcción del CTIB en la vigencia 2024 (12.750 M).					
					Suscripción de al menos seis alianzas con aliados estratégicos					
					a través de convenios o contratos.					
2	Formular e implementar políticas, planes, programas y proyectos con el propósito de fomentar la competitividad, mejorar la	Liderar la implementación de al menos seis alianzas estratégicas para el fortalecimiento, conexión a mercados e internacionalización de las empresas	Número de alianzas estratégicas suscritas a través de convenios o contratos con		Supervisión y seguimiento técnico, financiero y administrativo de al menos seis alianzas estratégicas para el fortalecimioento y conexión a mercados de las empresas focalizadas en el marco de la ejecución del Plan de Acción de la SDDE.	10%		100%		
	productividad, la innovación y el desaπollo económico de la ciudad.	focalizadas en el marco de la ejecución del Plan de Acción de la SDDE.	Plan Anualizado de Caja ejecutado a 100% en 2024		Consolidación de Expedientes Contractuales para liquidación de contratos y convenios.					

Pilar 2	Pilar 2. Construcción de integridad								
3	Formular e implementar políticas, planes, programas y proyectos con el propósito de fomentar la competitividad, mejorar la productividad, la innovación y el desarrollo económico de la ciudad.	Liderar la ejecución oportuna de las actividades planeadas en los proyectos de inversión y coordinar con las demás áreas de la entidad las acciones necesarias para el cumplimiento de los objetivos de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	Número de actividades planeadas en los proyectos de inversión con seguimiento efectivo	1/08/24-31/12/24	Formulación de Plan de Implementación de la Dirección de Competitividad de Bogotá Región.  Formulación de Herramienta de Seguimiento a Plan de Implementación de la Competitividad de Bogotá Región.  Diligenciamiento de Herramienta de Seguimiento  Análisis de Información	10%		100%	
Pilar	Pilar 3. Gestión Cultural								
4	Formular e implementar políticas, planes, programas y proyectos con el propósito de fomentar la competitividad, mejorar la productividad, la innovación y el desarrollo económico de la ciudad.	Liderar la implementación de mejoras en los tiempos de respuesta de la Direccion de Competitividad de Bogotá Región respecto a envío de informes y respuestas a ciudadanos y entes de control	Número de solicitudes recibidas al mes / número de solicitudes gestionadas en los terminos	1/08/24-31/12/24	Inventario de informes y a ser entregados periódicamente por la Direccion de Competitividad de Bogotá Región.  Análsis del Proceso Interno de respuesta a informes y requerimientos por parte de la Dirección de Competitividad de Bogotá Región.  Asignación de roles y responsabilidades en el equipo, seguimiento al proceso.	10%		100%	
Pilar	4. Desarrollo de personas y equipos	5							
5	Formular e implementar políticas, planes, programas y proyectos con el propósito de fomentar la competitividad, mejorar la productividad, la innovación y el desarrollo económico de la ciudad.	Potencialización del Equipo de Humano de la Dirección de Competitividad de Bogotá Región a través de su inclusión y participación efectiva en los procesos y proyectos a implementar	Número de Profesionales de la Direccion de Competitividad de Bogotá Región que participan en la implementación de procesos y proyectos / Número de Profesionales de la Direccion de Competitividad de Bogotá Región	1/08/24-31/12/24	Seguimiento a reuniones de equipo y compromisos.  Asignación de apoyos a la supervisión.	10%		100%	
Total				•		100%			
	FECHA				Firma del Superior Jerárquio	20			
	VIGENCIA         1 de agosto de 2024           VIGENCIA         21 de diciembre de 2024				Firma del Gerente Público				



#### Formato 2. Seguimiento y Retroalimentación de Compromisos Gerenciales



							Ava	nce	Eviden	cias	Retroalimentación
No.	Objetivos institucionales			Peso ponderado	% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de Indicador 1er Semestre	Descripción	Ubicación	Observaciones del avance y oportunidad de mejora		
Pilar 1	. Productividad So	ocial									
1	Formular e implementar políticas, planes, programa y programa y formando de formantar la competitividad, mejorar la productividad, ta innovación y el desarrollo económico de la ciudad.	Fortalecer la articulación del ecosistema Ciencia Tecnología el Innovación en torno a servicios y equipamientos para el desarrollo de iniciativas que imputen la productividad y el desarrollo económico de Bogotá D.C.	Gestionar el 100% de las actividades actividades técnicas y administrativas requeridas para atender el compromiso de que SDDE en la vigencia 2024 para apoyar la construcción del edificio sede del construcción del edificio sede del tenovación de Begotá (CTIB)	1/08/24-31/12/24	1. Formalización de portes de los socios para la construcción del celtrio sede del CTIB y obtención del cierre financiero del proyecto.  2. Gestión de vigencias futuras de la SDDE para respeldar el aporte de recursos de la superiorida del criscultos del actual de la construcción del edificio sade del CTIB.  3. Succipición de convenio con la CCB construcción del edificio sade del CTIB.  4. Giro de recursos desede del CTIB.  4. Giro de recursos desede la SDDE para apoyar la construcción del CTIB en la vigencia 2024 (12.750 M).	60%	NA	N/A	N/A	N/A	N/A
2	Formular e implementar politicas, planes, programas y proyectos con el propósito de fomentar la competitividad, mejora la productividad, la innovación y el desarrollo económico de la ciudad.	Liderar la implementación de al menos seis alianzas estratégicas para el fostalecimiento, comedin entrecados e internacionalización de al marco de la ejecución del Plan de Acción de la SDDE.	Número de alianzas estratégicas sucritas a través de contratos con Plan Anualizado de Caja ejecutado a 100% en 2024	1/08/24-31/12/24	Suscripción de al menos seis alarnazas con alianzas con alianzas con alianzas con alianzas con alianzas contrateigos.  Supervisión y contratos.  Supervisión y contratos.  Supervisión y contratos, seguimiento técnico, financiaro alianzas estratégicas para el fortalecimicanto y conexión a mercados de internos seis alianzas en el marco de la sempresas focalizadas en el marco de la sempresas focalizadas en el marco de la contrato de la SDDE.  Consolidación de Expedientes Contratoulas para liquidación de contratos y comercios.	10%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Pilar 2	. Construcción de	integridad									
3	Formular e implementar políticas, planes, programas y proyectos con el propetitivado, formentar la competitivado, incomentar la competitivado, innovación y el desarrollo económico de la ciudad.	Liderar la ejecución oportuna de las actividades planeadas en los proyectos de investión y coordinar con las demás areas de la entidad las acciones de la entidad las acciones cumplimiento de los objetivos de la Secretaria Distrital de Desarrollo Económico	Número de planeadas en los proyectos de inversión con seguimiento efectivo	1/08/24-31/12/24	Formulación de Plan de Implementación de la Dirección de la Dirección de Competitividad de Bogotá Región. Análsis del Proceso Interno de respuesta a informes y requerimientos por parte de la Dirección de Competitividad de Bocotá Región. De Competitividad de Bocotá Región de Herramienta de Seguimiento Análisis de Información.	10%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Pilar 3	Pilar 3. Gestión Cultural										

4 Pilar 4	Formular e implementar politicas, planes, programas y proyectos con el propósito de proyectos de mejorar la productividad, la innovación y el desarrollo económico de la ciudad.	Liderar la implementación de mejoras en los tiempos de respuesta de la Dirección de Competitividad de Bogota informas y respuestas a ciudadanos y entes de control control de la control	Número de solicitudes recibidas al mes / número de solicitudes gestionadas en los terminos	1/08/24-31/12/24	Inventario de informes y a ser entregelos periódicamente por la Dirección de Competitividad de Bogotá Región. Análisis del Proceso Interno de respuesta a informes y requestra informes y requestra del Competitividad de Bogotá Región. Asignación de roles y respensabilidades en el equipo, seguirimiento al proceso.	10%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
5	Formular e implementar políticas, planes, programas y proyectos con el propósito de fomentar la competitividad, mejorar la productividad; la innovación y el desarrollo económico de la ciudad.	Potencialización del Equipo de Humano de la Dirección de Competitividad de Bogotá Región a través de su inclusión	Profesionales de la Dirección de Competitividad de Bogotá Región que participan en la implementación de profesionales de la Dirección de Competitividad de Bogotá Región		Seguimiento a reuniones de equipo y compromisos. Asignación de apoyos a la supervisión.  0	10%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Total						100%					
	FECHA VIGENCIA	1 de agosto a 31 de dois	imbre 2024	-	Fir	ma del Superior Jerá	árquico		Firma	del Gerent Público	



#### Formato 3. Evaluación de Compromisos Gerenciales



								Ava	ince				Evide	encias
No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de Indicador 1er Semestre	% cumplimiento programado a 2do semestre	% Cumplimiento de indicador 2do Semestre	% Cumplimiento año	Resultado	Descripción	Ubicación
Pilar 1.	Productividad Soc	cial												
1	Formular e implementar politicas, banes, programas y proyectos con el propieto de formentar a contrata de la confirmida de la ciudad.	Fortalecer la articulación del ecosistema Carcia Tercelogía e Innovación en torno a servicios y equipamientos para el desarrollo de iniciativas que impulse in productividad y el desarrollo económico de Bagrela D.C.	Gestionar el 100% de las actividades técnicas y ses actividades técnicas y ses requeridas para estender el compromiso de aponte de recursos de vigencia 2024 para apopra el cificio sede del Campus de Ciercia Innovación de Bogotá (CTIB)	1/08/24-31/12/24	1. Enranización nel contraction del celificio sede del CTIB.  4. Gino dei recrurosi destination del CTIB en la vigencia 2024 (12.750 M).	60%	0%	0%	60%	100%	100%	60%	En las evidencias encontraran los soportes documentales de la gestión periodo respecto al CTIB	Istics://drive.coode.com/drive effolders/fi/Kn/Nx6MH-64Fu/ 44M/NR/UUN.eDGA6MD Zuspedres link
2	Formular e implementar politicas, planes, programas y projectos con el prodeito de fomentar la competitividad, innovación y el desarrollo innovación y el desarrollo económico de la ciudad.	Liderar la implementación de al menos seis allanzas estratégicas para el fontalecimiento, comedin a mercados e de interposan focalizadas en el marco de la ejecución del Plan de Acción de la SDDE.	Número de alianzas estratégicas suscritas a través de convenios o contratos con Plan ejecutado a 10% en 2024	1/08/24-31/12/24	Suscripción de al menos sea silanzas con allados estratégicos as través de convenios o contratos.  Supervisión y suspensión y contratos.  Supervisión y contratos o contratos contratos contratos contratos contratos contratos contratos y contratos	10%	0%	0%	10%	100%	100%	10%	En las evidencias encontraran los soportes documentales del courrentales del courrentales del contra les alyaperias se suscribieron convenios con diferentes allados estrategicos, fortaleciendo focalizadas en el marco de la ejecución del plan de acción, estas alianzas también nos permitieron fortalecer la conexión con mercados internacionales.	https://drive.accode.com/drive effolders/144ffAJXV27/23 TZasowukTsZhynthYuspe drive.link
Pilar 2.	Construcción de i	ntegridad											,	
3	Formular e implementar politicas, planes, programas y projectos con el proposito de formentar la competitividad, in mejorar la productividad, la mejora de productividad, la conómico de la ciudad.	Liderar la ejecución oportuna de las actividades planeadas en los proyectos de inversión y coordinar con las demás áreas de la entidad las acciones de la entidad las acciones consecuentes de la entidad las acciones consecuentes de la Secretaria Distrital de Desarrollo Económico	Número de actividades planeadas en los proyectos de inversión con seguimiento efectivo	1/08/24-31/12/24	Formulación de Plan de implementación de la Dirección de la Dirección de la Dirección (Competitividad de Bogoté Región. Formulación de Herramienta de Seguimiento a Plan de implementación de la Competitividad de Bogoté Región. Diligenciamiento de Herramienta de Seguimiento Análtisis de Información.	10%	0%	0%	10%	100%	100%	10%	En las evidencias encontraran los soportes cumplimiento de este pilar, los reportes de los proyectos de inversión y los documentos técnicos de soporte.	https://firine.google.com/dirin effolders/19Ld69SmpuY4zr ndF2hnd.fs/42g359bh7vsp sdrive.link
Pilar 3.	ilar 3. Gestión Cultural													

4	Formular e implementar politicas, planes, programas y proyectos con el propósito de fonentar la competituidad, la innovación y el desamolio económico de la cuadad.	Liderar la implementación de mejoras en los tiempos de respuesta de la Dirección de Competitudad de Bogota Región respecto a envio de informes y respuestas a Cudidatienos y entes de control	Número de solicitudes probidas al mes rómero al mes rómero gestionadas en los terminos	1/08/24-31/12/24	Inventario de informes y a ser entregados periódicamente por la periódicamente por la periódicamente por la compeniódicamente de la compeniódicamente de la compeniódica del Proceso Interno de respuestra a informes y requerimientos por parte de la Dirección de Competitividad de Bogota Región. Competitividad de Bogota Región. Después de la compeniódica de roles y ser especial de la proceso. O porto de la competitudad de la porto de la competitudad de Bogota Región del recipio se guina de la competitudad	10%	0%	0%	10%	100%	100%	10%	En las evidencias encontraran los soportes encontraran los soportes encontraran los soportes complimento de este pilar, la COER atendão el 100% de las solicitudes de información provenientes de entes de control, cuidadaria y otras contratos, las estadarias y otras portes de las solicitudes de la control de los entendes las estadarias de la completa de la completa de la completa de la completa de la contrata del con
Pilar 4.	Desarrollo de per	sonas y equipos											
5	Formular e implementar políticas, planes, programas y proyectos con el propósito de fomentar la competitividad, mejorar la productividad, la innovación y el desarrollo económico de la ciudad.	Potencialización del Equipo de Humano de la Dirección de Competitividad de Bogotá Región a través de su inclusión y participación efectiva en los procesos y proyectos a implementar	Profesionales de la Direccion de Competitividad de Bogotă Región que participan en la implementación de procesos y proyectos / Número de Profesionales de la Direccion de Competitividad de Bogotă Región	1/08/24-31/12/24	Seguimiento a reuniones de equipo y compromisos. Asignación de apoyos a la supervisión.  0  0	10%	0%	0%	10%	100%	100%	10%	en ins evolutions en contratario in suportes documentales del cumplimento de sets pilar, la DCBR realizó durante este periodo diferentes reuniones de planeación estratégica, asquimiento, corror y análisis en la implementación de indicato de la Dirección, en el marcor de la elecución del
Total			T TRANSPORTED			100%						100%	manara ia Birianana ia
	FECHA VIGENCIA	01 de aposas de 1 de aposas de 31 de dis		-	Fire	ma del Superior Jera	árquico			irma del Gerente i julico	<u> </u>		



## Formato 4. Valoración de Competencias



Criterios de valoracion							
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 los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.	4						
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						
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.	1						

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

Competencies			Valoracion	de los servido	ores publicos [1-5]			
Competencias comunes / directivas	Definición de la competencia	Conductas asociadas	Superior	Pares	Colaboradores	Autovaloración	Valoracion actual	Comentarios para la retroalimentación
			60%	20%	20%			
	Identificar, incorporar y aplicar nuevos conocimientos	Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un óptimo servicio.	5	5	5			
Aprendizaje continuo	métodos y programas de trabajo, para mantener	Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación.	5	5	5	5	5.0	N/A
	actualizada la efectividad de sus prácticas laborales y su visión del contexto.	Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo, y aprende de sus colegas habilidades diferenciales, que le permiten nivelar sus conocimientos en flujos informales de inter- aprendizaje.	5	5	5	5	3,0	IN/A
	Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
		Asume la responsabilidad por sus resultados.	5	5	5			
		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			
		Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.	5	5	5			
Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos	Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados.	5	5	5			
		Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad.	5	5	5	5	5,0	N/A
		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	1,0	1,0			
		Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna.	5	5	5			
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.	5	5	5			
	Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las	Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos.	5	5	5			
Orientación al usuario y al ciudadano	necesidades e intereses de los usuarios (internos y externos) y de los ciudadanos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad.	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	5	5	5	5,0	N/A
		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	1,0	1,0			
		Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas.	5	5	5			
		Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades.	5	5	5			
Compromiso con la organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.	Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5	5			
	prioridades y filetas organizacionales.	Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.	5	5	5	5	5,0	N/A
		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	1,0	1,0			

		Cumple los compromisos que adquiere con el equipo.	5	5	5			
		Respeta la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del	5	5	5	1		
		equipo.	0	٥	5	]		
		Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo						
		y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus	5	5	5			
		miembros.				1		
Trabajo en equipo	Trabajar con otros de forma integrada y armónica para	Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en	5	5	5			
	la consecución de metas institucionales comunes.	la consecución de los objetivos grupales.	-	-	-	5	5,0	N/A
		Establece una comunicación directa con los miembros del equipo		_ ا	_			I
		que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad.	5	5	5			
		respeto y cordialidad.				4		
		Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de	5	5	5			
		reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo.	3		3			
	Total Puntaje Evaluador				4.0	1		
	Total Funtaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
		Acepta y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones.	5	5	5	1		
	Enfrentar con flexibilidad las situaciones nuevas	Responde al cambio con flexibilidad.  Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en	5	5	5			
Adaptación al cambio	asumiendo un manejo positivo y constructivo de los	la implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y	5	5	5			
Auaptacion di Callibio	cambios.	la implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y procedimientos.	ာ	) °	5	5	5,0	N/A
					_	†		
		Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones.	5	5	5			
	Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
		Establese estratagina que permiton provenir les conflictes -	-,-	-,-	-1-			
		Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo.	5	5	5			
		Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar				†		
	Capacidad para identificar situaciones que generen	decisiones.	5	5	5			
Resolución de conflictos	conflicto, prevenirlas o afrontarlas ofreciendo	Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos		_		†		
	alternativas de solución y evitando las consecuencias negativas.	en el equipo.	5	5	5	5	5,0	N/A
	negauvas.	Asume como propia la solución acordada por el equipo.	5	5	5	]		
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares.	5	5	5			
		,	,	,	1			
	Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
		Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados	_	_	_			<u> </u>
		generen valor.	5	5	5			
		Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la				1		
		ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y	5	5	5			
	Anticipar oportunidades y riesgos en el mediano y largo							
	plazo para el área a cargo, la organización y su	Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del						
Mark	identifique la alternativa más adecuada frente a cada situación presente o eventual, comunicando al equipo	área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones	5	5	5		5,0	
Visión estratégica		necesarias.				5		N/A
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.	5	5	5		5,5	IWA.
	beneficio de la entidad y del país.	Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para				1		
		contribuir al logro de los objetivos institucionales.	5	5	5			
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la				1		
		meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de	5	5	5			
		trabajo.				]		
	Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
		Prevé situaciones y escenarios futuros.	5	5	5			<u> </u>
		Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los		,	J	†		
		objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades,	_	_	_			
		responsables, plazos y recursos requeridos; promoviendo altos	5	5	5			
		estándares de desempeño.				]		
	Determinar eficazmente las metas y prioridades	Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los						
Planeación	institucionales, identificando las acciones, los	indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los	5	5	5			
	responsables, los plazos y los recursos requeridos para	ajustes y retroalimentando el proceso.				5	5,0	N/A
	alcanzarlas.	Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que	_	5	_			
		tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y	5	5	5			
		ciudadanos.  Optimiza el uso de los recursos.	5	5	5	1		
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo	•		Ů	1		
		plazo.	5	5	5			
	Total Puntaje Evaluador	praco.	2.0	4.0	4.0	1		
	i otal Pulitaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
		Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los						
		proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con	5	5	5			
						-		
		base en las prioridades de la entidad.			ı	1		
		base en las prioridades de la entidad.  Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al	-	_	_			
		base en las prioridades de la entidad.  Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y	5	5	5			
	Elegir entre dos o más alternativas para solucionar un	base en las prioridades de la entidad.  Toma 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			
Toma de decisiones	problema o atender una situación, comprometiéndose	base en las prioridades de la entidad.  Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollaria.  Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo	5	5	5			
Toma de decisiones	problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la	base en las prioridades de la entidad.  Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.		-		5	5,0	N/A
Toma de decisiones	problema o atender una situación, comprometiéndose	base en las prioridades de la entidad.  Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.  Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.  Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los	5	5	5	5	5,0	N/A
Toma de decisiones	problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la	base en las prioridades de la entidad.  Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollaria.  Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.		-		5	5,0	N/A

						_		
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	5	5	5			
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas.	5	5	5	†		
	Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0	1		
		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			
	Foriar un clima laboral en el que los intereses de los	Promueve la formación de equipos con interáreas positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	5	5	5			
Gestión del desarrollo de las personas	Forjar 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	Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	5	5	5	5	5.0	N/A
,	oportunidades de aprendizaje y desarrollo, además de incentivos para reforzar el alto rendimiento.	Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	5	5	5	3	5,0	IV/A
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando 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	1,0	1,0			
		Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.	5	5	5			
	Comprender y afrontar la realidad y sus conexiones para abordar el funcionamiento integral y articulado de la organización e incidir en los resultados esperados.	Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.	5	5	5		5,0	
Pensamiento sistémico		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 interárea para impactar en los resultados esperados.	5	5	5	5		N/A
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno.	5	5	5			
	Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0	]		
		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			
		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			
Liderazgo efectivo	Gerenciar equipos, optimizando la aplicación del	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			
Liderazgo erectivo	talento disponible y creando un entorno positivo y de compromiso para el logro de los resultados.	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, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral.	5	5	5	5	5,0	N/A
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	5	5	5			
	Foment	Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto.	5	5	5	1		
	Total Puntaje Evaluador		3.0	1.0	1.0	1		

FECHA

21 de marzo de 2025

VIGENCIA

1 de agosto a 31 de diciembre 2024

Littley.

Firma del Superior Jerárquico

Valoracion final

100%

Firma del Gerente Público



#### Formato 5. Consolidado de Evaluación del Acuerdo de Gestión y Retroalimentación



	Evaluación F	inal						
Nombre del Gerente Público:		MARÍA PIEDAD BAYTER HO	PRTA					
Área en la que se desempeña:		DIRECCIÓN DE COMPETITIVIDAD BOGOTÁ REGIÓN						
Fecha:		01 DE AGOSTO 2024						
Evaluación compromisos gerenciales - Pilares (Formato 3)	100%							
		80%						
PONDERADO	80% 100%							
Valoración de competencias - Ejes (Formato 4) PONDERADO	20%	20%						
NOTA FINAL	2070	100%						
110111111111111111111111111111111111111		10070						
	CUMPLIMIENTO FINAL	100%						
	Comentarios de retro	alimentación						
Compromisos Gerenciales - Pilares								
· ·								
Competencias - Ejes								
ompeteriolas Ejes								
/ n n								
// <sub>^</sub> X								
V 100 100 0			A 1					
	,							
	4		Van 10					
			17/WHC .					
Firma del Superior Jerárqui	ico	<del>_</del>	Firm a del Geren e Público					
			1 1					
			*					

VIGENCIA: 1 de agosto a 31 de diciembre 2024