

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 2º semestre
Pilar 1. Productividad Social							
1	a. Lograr ser partícipes del desarrollo local, regional y nacional para atender expectativas, preferencias y necesidades de desarrollo urbano sostenible, consiguiendo con nuestras obras y proyectos brindar bienestar a las generaciones presentes y futuras. b. Gestionar para el territorio local y regional un desarrollo que promueva la articulación entre municipios, a través de proyectos con altos estándares de calidad y criterios ambientales y/o sostenibles, que permitan promover la inclusión de la comunidad. c. Impulsar a la Edeso como un referente de sello estratégico de ciudad y región, mediante la gestión transparente con información veraz, oportuna y con la práctica del urbanismo social.	Cumplimiento del 100% del Plan de Acción	% cumplimiento plan del acción	11/10/2024 -31/12/2024	Garantizar la formulación, aprobación, publicación, monitoreo y seguimiento al Plan de Acción Institucional de la entidad.	60%	60%
					Presentar y justificar ante la Junta Directiva y ante el Gerente, los planes, proyectos y presupuestos necesarios para el desarrollo de los proyectos emprendidos por la Empresa.		
					Gestionar la contratación requerida para la ejecución de los proyectos de la entidad.		
					Definir la responsabilidad de los servidores públicos que intervienen en las actividades de la gestión contractual.		
					Propender por la oportuna y debida ejecución de los recursos asignados a la Entidad, dentro del marco de la transparencia.		
2	Contribuir al crecimiento y desarrollo de nuestras partes interesadas, fortaleciendo relaciones de confianza, que promuevan el desarrollo de sus sueños, la conciencia por su desempeño y un trabajo digno y seguro para nuestros colaboradores	Proyecto de Innovación Pública. Implementar una herramienta de análisis de datos que permitan el seguimiento y monitoreo al desarrollo de los proyectos, garantizando la transparencia en la gestión	% cumplimiento del proyecto de innovación	11/10/2024 -31/12/2024	Liderar la formulación de la propuesta para la adquisición de las herramientas de analisis de datos (Power BI) y BIM (Building Information Modeling) para la entidad	10%	10%
					Gestionar los espacios físicos y recursos tecnológicos y físicos que faciliten el trabajo y desarrollo de la estrategia tecnológica.		
					Coordinar la selección del personal (usuarios) para la ejecución y desarrollo de la propuesta.		
					Promover la sensibilización al personal (usuarios) la implementación de las herramientas.		

Pilar 2. Construcción de integridad							
3	Contribuir al crecimiento y desarrollo de nuestras partes interesadas, fortaleciendo relaciones de confianza, que promuevan el desarrollo de sus sueños, la conciencia por su desempeño y un trabajo digno y seguro para nuestros colaboradores	Garantizar la participación de los servidores públicos y contratistas en las actividades de apropiación del código de integridad	No. Personas	11/10/2024 - 31/12/2024	Promover y liderar la divulgación de un (1) valor del Código de Integridad a los demás servidores y contratistas de una forma creativa. (Honestidad, respeto, compromiso, diligencia, justicia).	10%	10%
					Promover la realización del curso de integridad dispuesto por el DAFP a su equipo de trabajo.		
					Fomentar en el equipo de trabajo comunicaciones verbales y escritas con un lenguaje apropiado, enmarcado en los valores de Código de integridad, así mismo promover el uso de la normatividad, en los documentos de respuesta tanto internos como externos.		
Pilar 3. Gestión Cultural							
4	Contribuir al crecimiento y desarrollo de nuestras partes interesadas, fortaleciendo relaciones de confianza, que promuevan el desarrollo de sus sueños, la conciencia por su desempeño y un trabajo digno y seguro para nuestros colaboradores	Gestión de la Cultura Organizacional	% de cumplimiento de la cultura organizacional	11/10/2024 - 31/12/2024	Asegurar al interior de la Subgerencia Técnica que los servidores públicos y contratistas participen activamente en las actividades relacionadas con la puesta en marcha e implementación de la cultura organizacional de la Entidad.	10%	10%
					Garantizar y apoyar para que al interior de la Subgerencia Técnica, se establezca una cultura organizacional participativa con el fin de robustecer el desempeño institucional de la EDESQ a través de herramientas efectivas.		
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos							
5	Contribuir al crecimiento y desarrollo de nuestras partes interesadas, fortaleciendo relaciones de confianza, que promuevan el desarrollo de sus sueños, la conciencia por su desempeño y un trabajo digno y seguro para nuestros colaboradores	Gestionar espacios de capacitación que permitan potencializar y fortalecer las habilidades, competencias y destrezas del equipo de trabajo	% de cumplimiento de las capacitaciones	11/10/2024 - 31/12/2024	Fomentar la participación en cursos, talleres, espacios de formación, que permitan el fortalecimiento y desarrollo de las habilidades de los integrantes del equipo de trabajo.	10%	10%
					Realizar la evaluación de las capacitaciones y retroalimentación según el plan de capacitación de la entidad al personal participante de la Subgerencia Técnica.		
Total						100%	100%
					Original Firmado		
					JOHNNY CARDONA MÁRQUEZ		
					Firma del Superior Jerárquico		
					Original Firmado		
					ALEXANDER OCHOA LÓPEZ		
					Firma del Gerente Público		
FECHA		30/10/2024					
VIGENCIA		AÑO 2024					

Pilar 2. Construcción de integridad

Formato 4. Valoración de Competencias

Criterios de valoración													
Se concuerda en su comportamiento, de ejemplo o sigue en otros, en su rol dentro de la organización y fomenta la unión de grupo								5					
Se concuerda en su comportamiento, de ejemplo o sigue en otros, en su rol dentro de la organización y fomenta la unión de grupo								4					
Se concuerda en su comportamiento, de ejemplo o sigue en otros, en su rol dentro de la organización y fomenta la unión de grupo								3					
Se concuerda en su comportamiento, de ejemplo o sigue en otros, en su rol dentro de la organización y fomenta la unión de grupo								2					
Se concuerda en su comportamiento, de ejemplo o sigue en otros, en su rol dentro de la organización y fomenta la unión de grupo								1					
Nota: El número de pases o validaciones, según pautado en la entidad, se incrementa como mínimo dos de cada uno.													
Competencias comunes / directivas	Definición de la competencia	Conductas asociadas	Valoración de los servicios públicos (1-5)			Autorización	Valoración actual	Comentarios para la revalorización					
			Superior	Plano	Colaborador								
Aprendizaje continuo	Identificar, incorporar y aplicar nuevos conocimientos sobre regulaciones, agendas, tecnologías disponibles, métodos y programas de trabajo, para mejorar actualizada la efectividad de los procesos laborales y su visión del trabajo.	Muestra sus competencias actualizadas en función de los cambios tecnológicos.	5	5	4	4.0							
		Comparte sus propios fuentes de información con los miembros del equipo.	5	5	5								
		Comparte sus habilidades y habilidades con sus compañeros de trabajo, y aprende de sus colegas habilidades diferenciadas, que le permitan mejorar sus competencias en futuros proyectos de trabajo.	5	5	5								
Total Puntaje Promedio			5.0	5.0	4.5								
Orientación a resultados	Realiza las funciones y cumple las competencias organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.	Asegura la integridad por sus resultados.	5	5	5	4.7							
		Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y medibles.	5	5	5								
		Define y utiliza indicadores para medir y controlar los resultados obtenidos.	5	5	5								
		Define medidas para mejorar los resultados.	4	4	4								
		Puede manejar para alcanzar o superar los resultados esperados.	5	5	5								
		Se ha comprometido a obtener los resultados institucionales esperados.	5	5	5								
		Comparte con oportunidad las funciones de acuerdo con las competencias, habilidades y recursos disponibles de su equipo.	4	4	4								
Orientación al usuario y al ciudadano	Realiza las funciones y cumple las competencias organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.	Comparte recursos para mejorar la productividad y forma medidas de calidad.	5	5	5	4.8							
		Aplica diferentes para la consecución de resultados mejorando su productividad y su servicio dentro de los tiempos que exige la ciudadanía.	4	4	4								
		Trabaja de forma regular el grado de conexión de los objetivos.	5	5	5								
		Total Puntaje Promedio			5.0				5.0	4.5			
		Compromiso con la organización	Renova el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.	Comparte el cumplimiento de los metas de la organización y respalda sus metas.	5				5	5	5.0		
				Comparte las necesidades de la organización a sus propios resultados.	5				5	4			
				Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5				5	5			
Comparte los resultados de su trabajo y resultados en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión de servicio a la ciudadanía y al país.	5			5	5								
Aplica los principios de su experiencia y su dedicación y apoyo a la organización.	5			5	5								
Encuentra soluciones a problemas con vinculación al usuario o al ciudadano.	5			5	4								
Total Puntaje Promedio				5.0	5.0	4.5							
Trabajo en equipo	Trabaja con otros de forma integrada, armoniosa para la consecución de metas institucionales comunes.	Comparte los compromisos que adquiere con el equipo.	5	5	4	4.9							
		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 esfuerza en contribuir con el compromiso y la motivación de sus compañeros.	5	5	5								
		Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su representación en la consecución de los objetivos generales.	5	5	4								
		Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permita compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad.	5	5	5								
		Respeto a los miembros y facilita su proceso de crecimiento y adaptación de las actividades a cargo del equipo.	5	5	5								
		Total Puntaje Promedio			5.0				5.0	4.5			
Adaptación al cambio	Reconoce con flexibilidad las situaciones nuevas durante un tiempo puntual constructivo de los cambios.	Respeto el grado de adaptación a las nuevas condiciones.	5	5	4	4.9							
		Respeto el grado de adaptación a las nuevas situaciones.	5	5	5								
		Respeto el grado de adaptación a las nuevas situaciones.	5	5	4								
		Respeto el grado de adaptación a las nuevas situaciones.	5	5	4								
		Respeto el grado de adaptación a las nuevas situaciones.	5	5	5								
		Respeto el grado de adaptación a las nuevas situaciones.	5	5	5								
		Total Puntaje Promedio			5.0				5.0	4.5			
Resolución de conflictos	Capacidad para identificar situaciones que generen conflictos, prevenirlos o afrontarlos de manera alternativa de solución evitando las consecuencias negativas.	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o minimizarlos.	4	4	4	4.8							
		Trabaja los causas del conflicto de manera digna para tener resultados.	5	5	4								
		Aplica estrategias, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos con el equipo.	5	5	5								
		Asume como propio la solución acordada por el equipo.	5	5	5								
		Aplica soluciones de conflictos ante situaciones similares.	5	5	5								
		Total Puntaje Promedio			5.0				5.0	4.5			
		Visión estratégica	Anticipa oportunidades y riesgos en el futuro y los toma en cuenta, en la operación y su entorno, de modo que la estrategia permita o permita la alternativa más adecuada frente a cada situación presente o futura, considerando el equipo la forma de las decisiones estratégicas que conduzcan al beneficio de la entidad y del país.	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados sean alcanzables.	5				5	4	4.8		
Anticipa alternativas al al contrario presentando alternativas a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, alabando y motivando.	5			5	5								
Anticipa los riesgos de la planeación anual, involucrando al equipo, alabando y motivando.	5			5	5								
Anticipa los riesgos de la planeación anual, involucrando al equipo, alabando y motivando.	5			5	5								
Anticipa los riesgos de la planeación anual, involucrando al equipo, alabando y motivando.	5			5	5								
Anticipa los riesgos de la planeación anual, involucrando al equipo, alabando y motivando.	5			5	5								
Total Puntaje Promedio				5.0	5.0	4.5							
Planeación	Determina eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los recursos, los plazos, los recursos requeridos para alcanzarlos.	Planifica situaciones y escenarios futuros.	5	5	5	4.8							
		Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, acciones, planes y recursos requeridos, priorizando y planificando.	5	5	4								
		Anticipa los riesgos de la planeación anual, involucrando al equipo, alabando y motivando.	5	5	5								
		Anticipa los riesgos de la planeación anual, involucrando al equipo, alabando y motivando.	5	5	5								
		Anticipa los riesgos de la planeación anual, involucrando al equipo, alabando y motivando.	5	5	5								
		Anticipa los riesgos de la planeación anual, involucrando al equipo, alabando y motivando.	5	5	5								
		Total Puntaje Promedio			5.0				5.0	4.5			
Toma de decisiones	Elige entre dos o más alternativas para solucionar un problema o atender una situación, considerando los recursos, las prioridades, los plazos, los recursos requeridos para alcanzarlos.	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, las que mejor se adapten a las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.	5	5	5	4.8							
		Elige entre dos o más alternativas para solucionar un problema o atender una situación, considerando los recursos, las prioridades, los plazos, los recursos requeridos para alcanzarlos.	5	5	5								
		Elige entre dos o más alternativas para solucionar un problema o atender una situación, considerando los recursos, las prioridades, los plazos, los recursos requeridos para alcanzarlos.	5	5	5								
		Elige entre dos o más alternativas para solucionar un problema o atender una situación, considerando los recursos, las prioridades, los plazos, los recursos requeridos para alcanzarlos.	5	5	5								
		Elige entre dos o más alternativas para solucionar un problema o atender una situación, considerando los recursos, las prioridades, los plazos, los recursos requeridos para alcanzarlos.	5	5	5								
		Elige entre dos o más alternativas para solucionar un problema o atender una situación, considerando los recursos, las prioridades, los plazos, los recursos requeridos para alcanzarlos.	5	5	5								
		Total Puntaje Promedio			5.0				5.0	4.5			
Gestión del desarrollo de los procesos	Realiza las funciones y cumple las competencias organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.	Planifica la formación de equipos con miembros positivos y genera espacios de crecimiento profesional, personal y social.	5	5	5	5.0							
		Organiza los recursos de trabajo para mejorar la productividad institucional de los miembros del equipo, facilitando la motivación de los miembros del equipo.	5	5	5								
		Organiza los recursos de trabajo para mejorar la productividad institucional de los miembros del equipo, facilitando la motivación de los miembros del equipo.	5	5	5								
		Organiza los recursos de trabajo para mejorar la productividad institucional de los miembros del equipo, facilitando la motivación de los miembros del equipo.	5	5	5								
		Organiza los recursos de trabajo para mejorar la productividad institucional de los miembros del equipo, facilitando la motivación de los miembros del equipo.	5	5	5								
		Organiza los recursos de trabajo para mejorar la productividad institucional de los miembros del equipo, facilitando la motivación de los miembros del equipo.	5	5	5								
		Total Puntaje Promedio			5.0				5.0	4.5			
Participación activa	Comparte y aporta la realidad y sus condiciones para mejorar al equipo, considerando los recursos, las prioridades, los plazos, los recursos requeridos para alcanzarlos.	Comparte y aporta la realidad y sus condiciones para mejorar al equipo, considerando los recursos, las prioridades, los plazos, los recursos requeridos para alcanzarlos.	5	5	5	5.0							
		Comparte y aporta la realidad y sus condiciones para mejorar al equipo, considerando los recursos, las prioridades, los plazos, los recursos requeridos para alcanzarlos.	5	5	5								
		Comparte y aporta la realidad y sus condiciones para mejorar al equipo, considerando los recursos, las prioridades, los plazos, los recursos requeridos para alcanzarlos.	5	5	5								
		Comparte y aporta la realidad y sus condiciones para mejorar al equipo, considerando los recursos, las prioridades, los plazos, los recursos requeridos para alcanzarlos.	5	5	5								
		Comparte y aporta la realidad y sus condiciones para mejorar al equipo, considerando los recursos, las prioridades, los plazos, los recursos requeridos para alcanzarlos.	5	5	5								
		Comparte y aporta la realidad y sus condiciones para mejorar al equipo, considerando los recursos, las prioridades, los plazos, los recursos requeridos para alcanzarlos.	5	5	5								
		Total Puntaje Promedio			5.0				5.0	4.5			
Liderazgo efectivo	Genera equipos, optimizando la aplicación del talento disponible y creando un entorno positivo y de compromiso para el logro de los resultados.	Trabaja la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte en el entorno participativo y de trabajo.	5	5	5	4.8							
		Trabaja la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte en el entorno participativo y de trabajo.	5	5	5								
		Trabaja la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte en el entorno participativo y de trabajo.	5	5	5								
		Trabaja la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte en el entorno participativo y de trabajo.	5	5	5								
		Trabaja la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte en el entorno participativo y de trabajo.	5	5	5								
		Trabaja la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte en el entorno participativo y de trabajo.	5	5	5								
		Total Puntaje Promedio			5.0				5.0	4.5			

FECHA 31/01/2025

VIGENCIA 2024

Original Firmado

JOSUIN CAROLINA MARQUEZ

Firma del Superior Jerárquico

Original Firmado

ALEXANDER OCHOA LOPEZ

Firma del Gerente Público

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

Evaluación Final

Nombre del Gerente Público: JOHN ALEXANDER OCHOA LOPEZ
 Área en la que se desempeña: SUBGERENTE TÉCNICO
 Fecha: 31/01/2025

Evaluación compromisos gerenciales - Pilares (Formato 3)	100%	80%
PONDERADO	80%	
Valoración de competencias - Ejes (Formato 4)	97%	19%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		99%

CUMPLIMIENTO FINAL 99%

Comentarios de retroalimentación

Compromisos Gerenciales - Pilares

Formular el plan de acción para la vigencia 2025 e integrar los planes institucionales y estrategicos de la entidad.
 Gestionar alianzas estrategicas con entidades públicas y privadas para la transferencia de conocimientos.

Competencias - Ejes

Original Firmado

JOHNNY CARDONA MÁRQUEZ
 Firma del Superior Jerárquico

Original Firmado

ALEXANDER OCHOA LÓPEZ
 Firma del Gerente Público

VIGENCIA: 11/10/2024 AL 30/12/2024