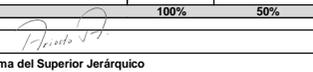
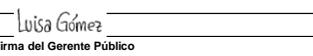


No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance		
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento programado a 2º semestre	
Pilar 1. Productividad Social									
1	OE-8 Fortalecer y fomentar la innovación institucional y social, a través de un modelo de innovación y transferencia tecnológica que aporte a la visibilidad de la producción científica y académica de la institución, a la gestión de la producción intelectual de investigadores y al establecimiento de alianzas con actores del SNCTI, Estado, Empresa y Academia para actividades de I+D+I. OE-9 La Extensión y la Proyección social como aporte al desarrollo de capacidades.	Cumplimiento 100% del Plan de Acción (Del Área que Lidera)	% de cumplimiento del plan de acción	1/01/2024	Plan de mejoramiento del Centro de pensamiento y desarrollo tecnológico	60%	50%	50%	
					Fortalecimiento permanente en competencias en investigación, ciencia, tecnología e innovación en la ETITC				
2	OE-8 Fortalecer y fomentar la innovación institucional y social, a través de un modelo de innovación y transferencia tecnológica que aporte a la visibilidad de la producción científica y académica de la institución, a la gestión de la producción intelectual de investigadores y al establecimiento de alianzas con actores del SNCTI, Estado, Empresa y Academia para actividades de I+D+I.	Consolidación del Ecosistema de Innovación, Creatividad y Emprendimiento	% de cumplimiento proyecto de innovación pública	1/01/2024	Innovación para el fortalecimiento institucional y el desarrollo social	10%	50%	50%	
					Centro de capacitación industrial e identificación de capacidades institucionales				
Pilar 2. Construcción de integridad									
3	Estrategia 1 Lo Institucional: La Transformación Cultural de la ETITC	Gestión del afianzamiento de los contenidos del código de integridad en la VIET	% de cumplimiento de la gestión del afianzamiento de los contenidos del código de identidad en la VIET	1/01/2024	Estrategias de implementación del Código de Integridad en la VIET	10%	50%	50%	
					Cronograma de actividades de la VIET articulado con actividades de implementación del código de integridad				
Pilar 3. Gestión Cultural									
4	Estrategia 1 Lo Institucional: La Transformación Cultural de la ETITC	Gestión cultural en la VIET	% de implementación de las acciones previstas para generar y mantener la cultura deseada en la VIET	1/01/2024	Diagnóstico de comportamientos, hábitos, creencias, valores y normas que se viven al interior de la entidad.	10%	50%	50%	
					Diagnóstico de las motivaciones del comportamiento de los servidores de la VIET en la cotidianidad				
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos									
5	OE-2 Fortalecer y potenciar el Talento Humano en las plantas de personal docente y administrativa.	Potencializar y fortalecer las habilidades, competencias, destrezas y rasgos de comportamiento del equipo de la VIET	% de cumplimiento del plan para potenciar y fortalecer las habilidades, competencias, destrezas y rasgos de comportamiento de la VIET	1/01/2024	Fortalecimiento de la Interacción franca y respetuosa en el equipo de trabajo	10%	50%	50%	
					Efectividad en las decisiones del equipo de trabajo				
Total							100%	50%	50%
FECHA					31/01/2025				
VIGENCIA					01/01/2024 a 31/12/2024				
					 Firma del Superior Jerárquico				
					 Firma del Gerente Público				

No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin d/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance		Evidencias		Retroalimentación
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de Indicador 1er Semestre	Descripción	Ubicación	Observaciones del avance y oportunidad de mejora
Pilar 1. Productividad Social											
1	CE-6 Fortalecer y fomentar la innovación institucional y social, a través de un modelo de innovación y transferencia tecnológica que aporte a la vitalidad de la producción científica y académica de la institución, a la gestión de la producción intelectual de investigadores y al establecimiento de alianzas con actores del SNETC, Estado, Empresas y Academia para administradas de I+D+I.	Cumplimiento 100% del Plan de Acción (Del Área que Lidera)	% de cumplimiento del plan de acción	1/01/2024	Plan de mejoramiento del Centro de pensamiento; Fortalecimiento permanente en competencias en innovación para el fortalecimiento institucional y el Centro de capacitación industrial e identificación; Programa de oferta de servicios de proyección s	60%	50%	45%	Cumplimiento del plan de acción e informe semestral de actividades	Informe Semestral de Actividades	Se debe continuar en el fortalecimiento del emprendimiento y creación de spin-off. Continuar con los programas de ETDH
2	CE-8 Fortalecer y fomentar la innovación institucional y social, a través de un modelo de innovación y transferencia tecnológica que aporte a la vitalidad de la producción científica y académica de la institución, a la gestión de la producción intelectual de investigadores y al establecimiento de alianzas con actores del SNETC, Estado.	Consultación del Ecosistema de Innovación, Creatividad y Emprendimiento	% de cumplimiento proyecto de Innovación pública	1/01/2024	Presentación del Ecosistema a diferentes actores; Fortalecer los cursos de inducción a las tecnologías; Taller con docentes investigadores; Participación en eventos; Seguimiento y evaluación	10%	50%	50%	Informe del ecosistema de innovación, creatividad y emprendimiento	Informe del Ecosistema de Innovación, Creatividad y Emprendimiento	
Pilar 2. Construcción de integridad											
3	Estrategia 1 Lo Institucional-La Transformación Cultural de la EITTC	Gestión del afianzamiento de los contenidos del código de integridad en la VET	40292	1/01/2024	Estrategias de implementación del Código Int; Diagnóstico de las brechas entre las prácticas c; Metodología para desarrollar las actividades de Mecanismos de retroalimentación en la VET; Presupuesto asociado a las actividades para pr	10%	50%	50%	Se realizaron actividades en la jornada de acreditación y código de integridad	Informe de Actividades de Acreditación y Código de Integridad	
Pilar 3. Gestión Cultural											
4	Estrategia 1 Lo Institucional-La Transformación Cultural de la EITTC	Gestión cultural en la VET	% de implementación de las acciones previstas para generar y mantener la cultura basada en la VET	1/01/2024	Diagnóstico de comportamientos, hábitos, creen; Diagnóstico de las motivaciones del comportam; Diagnóstico de las brechas entre las prácticas c; Diagnóstico de las prácticas culturales que en la; Diagnóstico de que prácticas culturales agregan	10%	50%	50%	Actividades en la jornada de acreditación y código de integridad	Informe de Actividades de Acreditación y Código de Integridad	
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos											
5	CE-2 Fortalecer y potenciar el Talento Humano en los puestos de personal docente y administrativo.	Potencializar y fortalecer las habilidades, competencias, destrezas y componentes del equipo de la VET	% de cumplimiento del plan para potenciar y fortalecer las habilidades, competencias, destrezas y rasgos de comportamiento de la VET	1/01/2024	Fortalecimiento de la Interacción franca y respes; Efectividad en las decisiones del equipo de trabajo; Unión y compromiso entre los integrantes del equi; Mecanismos para mejorar la organización y meto; Sinergia del equipo para lograr objetivos	10%	50%	50%	Participación de los funcionarios y comités de la vicerrectoría en capacitaciones, actividades de bienestar, día del administrativo	Informe de Actividades de Bienestar y Día del Administrativo	
Total						100%					
FECHA			31/01/2025								
VIGENCIA			2024-2025			Firma del Superior Jerárquico			Firma del Gerente Público		

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 los entornos donde se desempeña. Puede avanzar.	4
Su comportamiento se 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
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.

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 informativos y de capacitación.	5	5	5			
		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			
		Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0			
Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.	Asume 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			
		Plantea 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 tiempos establecidos por la entidad.	5	5	5			
		Gestiona recursos para mejorar la productividad y tome 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					
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	5	5	5,0	
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.	5	5	5			
		Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos.	5	5	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	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	1,0	1,0					
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	
		Anticipa 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	1,0	1,0			
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			
		Asume 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 apropiación de las actividades a cargo del equipo.	5	5	5					
Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0					
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			
		Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0					
Resolución de conflictos	Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlas o afrontarlas 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	
		Evitaba 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			
		Asume 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	1,0	1,0					
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 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 generen valor.	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 superiores para 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			
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce 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	1,0	1,0					
		Previsión de situaciones y escenarios futuros.	5	5	5			
		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			

Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.	Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso.	5	5	5	5	5.0
		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	1.0	1.0		
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, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.	5	5	5	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	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 elige de forma pertinente.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador			3.0	1.0	1.0		
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 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 intenciones 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 polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	5	5	5		
		Asume 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, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador			3.0	1.0	1.0		
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 interacciones del entorno.	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 integre diversos enfoques para interpretar el entorno.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador			3.0	1.0	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, incidiendo 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		
Total Puntaje Evaluador			3.0	1.0	1.0		

Valoración final	5	100%
------------------	---	------

FECHA 31/01/2025

VIGENCIA

Firma del Superior Jerárquico

Firma del Gerente Público

Evaluación Final

Nombre del Gerente Público: _____ LUISA MARINA GOMEZ TORRES
 Área en la que se desempeña: _____ VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN
 Fecha: _____ 31/01/2025

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

CUMPLIMIENTO FINAL	100%
---------------------------	-------------

Comentarios de retroalimentación

Compromisos Gerenciales - Pilares