

## Formato 1. Concertación de Compromisos Gerenciales



							Avance				
No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento programado a 2° semestre			
Pilar 1. Productividad Social											
1	Generar una permanencia académica favoreciendo el bienestar humano desde la claridad y el fundamento jurídico,	mejora normativa institucional con las áreas misionales y de apoyo que permita	100	01/02/2024 31/01/2025	ACOMPAÑAMIENTO JURÍDICO A LAS ÁREAS A TRAVÉS DEL PLAN DE MEJORA NORMATIVA INTERNA.	20%	10%	10%			
	e integrarlos de manera continua en procesos de ciencia, tecnología e innovación.	satisfacer las necesidades del sistema de Aseguramiento a la Calidad.			REVISIÓN JURÍDICA PARA LA VALIDEZ DE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS.						
					SEGUIMIENTO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE DAÑO ANTIJURÍDICO.						
					GESTIÓN HERRAMIENTA EKOGUI Agencia Nacional de Ddefensa Jurídica del Estado						
2	Generar una permanencia académica favoreciendo el bienestar humano desde la claridad y el fundamento jurídico, e integrarlos de manera continua en procesos de ciencia, tecnología e	Actualización y reporte de informes y actividades judiciales e institucionales.	100	01/02/2024 31/01/2025	GENERAR CON OPORTUNIDAD LOS INSUMOS REQUERIDOS AL ÁREA POR PARTE DE PLANEACIÓN PARA EL CARGUE DE LA INFORMACIÓN EN EL PORTAL WEB INSTITUCIONAL, DE ACUERDO CON LAS EXIGENCIAS DE ITA (INDICE DE TRANSPARENCIA DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚLICA).	20%	10%	10%			
	innovación.				GENERAR CON OPORTUNIDAD LOS INSUMOS REQUERIDOS AL ÁREA POR PARTE DE PLANEACIÓN PARA EL CARGUE DE LA INFORMACIÓN EN EL PORTAL WEB INSTITUCIONAL, DE ACUERDO CON LAS EXIGENCIAS DEL FURAG.						
Pilar 2. Construcción de integridad											
3	Fomentar buenas prácticas en el desarrollo de funciones de cada servidor público, con el ánimo de favorecer la integridad de los miembros de conforman la comunidad educativa.	Diseño e implementación de actividades de prevención de conductas disciplinables, enfocadas en la preservación del orden interno de las dependencias.	100	01/02/2024 31/01/2025	ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DISCIPLINABLES, ENFOCADAS EN LA PRESERVACIÓN DEL ORDEN INTERNO DE LAS DEPENDENCIAS.	20%	10%	10%			
Pilar 3	3. Gestión Cultural										
4	Consolidar la calidad académica para la acreditación institucional de alta calidad respaldada por el fortalecimiento de la gestión, la infraestructura	creditación institucional de laifad respaldada por el laifad respaldada por el estión, la infraestructura el logro de la acreditación de alta calidad respandada por el estión, la infraestructura el logro de la acreditación de alta calidad		20%	8%	12%					
	tecnológica y física.	institucional.									
Pilar 4	l. Desarrollo de personas y equipos			1		I					
	Contribuir desde el accionar al desarrollo de cada individuo y al				COORDINAR LOS PROCESOS DE GRADO Y LA REALIZACIÓN DE LAS CEREMONIAS DE ENTREGA DE TÍTULOS. COORDINAR LOS PROCESOS ELECCIONARIOS DE LOS						
5	fortalecimiento de cada equipo, a través de la acreditación de Títulos y de la ejecución transparente de los procesos eleccionarios o de	Acompañamiento logístico y preparación de los procesos eleccionarios y ceremonias de grados.	100	01/02/2024 31/01/2025	DISTINTOS REPRESENTANTES DE ESTAMENTOS ANTE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO DE EDUCACIÓN SUPERIOR.	20%	10%	10%			
	designación.				ACOMPAÑAR JURÍDICAMENTE LOS PROCESOS ELECCIONARIOS DE GOBIERNO ESCOLAR DEL IBTI.						
Total				·		100%					
					/-/riosto VT.						
					Firma del Superior Jerárqu	iico					
	FECHA	31/01/2025			Common Co						
	VIGENCIA	2024-2025			Firma del Gerente Públic	90					
		2324-2020		-							



## Formato 2. Seguimiento y Retroalimentación de Compromisos Gerenciales



							Avance		Evidencias		Retroalimentación
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	Descripción	Ubicación	Observaciones del avance y oportunidad de mejora
Pilar 1.	Productividad So	ocial									
1	Generar una permanencia académica favoreciendo el bienestar humano desde la claridad y el fundamento pridico, e integrarios de manera continua en procesos de ciencia, tecnología e innovación.	Acompañamiento a la actualización de la mejora normativa institucional con las áreas misionales y de apoyo que permita satisfacer las necesidades del sistema de Aseguramiento a la Calidad.	100	01/02/2024 31/01/2025	ACOMPAÑAMIENTO JURÍDICO A LAS ÁREAS A TRAVÉS DEL PLAN DE MEJORA NORMATIVA INTERNA. REVISIÓN JURÍDICA PARA LA VALIDEZ DE LOS ACTOS	20%	10%	50%	Acompañamiento a las áreas para la estructuración de proyectos normativos como resoluciones, circulares y acuerdos.	Página web institucional	
2	Genera una permanencia académica favorciendo de la forecciendo del	Actualización y reporte de informes y actividades judicidades o restructuales.	100	8 N020024 3 N010025	ASMINISTRATIONS  SEGUIMENTO PAGE  LA MARIE BARRITACIÓN  AL LA MARIE BARRITACIÓN  RESENTACIÓN DE  RESENTACIÓN D	20%	10%	50%	Revisión y acompañamiente en el dente e implementación el la política de prevención de la política de prevención de disperamiente de la política de prevención de information serginário participado de la política de Destrea Judicia la Tidicia de Destrea Judicia de Cestión (EURAGI) y para el destrea de la política de de Destrea Judicia de Cestión (EURAGI) y presentadas por el liber del proceso de gratifica y destrea y destrea y destrea y destrea del proceso de gratifica y destrea y d	Politica de Prevención: Pagas Web Institucional y Fung el TA. Remissão por nor Chia Taleston por nor Chia Taleston por Designativos de la Contractivo de Planesción de	
Pilar 2.	Construcción de	integridad									
3	Formentar buenas prácticas en el desarrollo de funciones de cada servidor público, con el ánimo de favorecer la integridad de los miembros de conforman la comunidad educativa.	Diseño e implementación de actividades de prevención de conductas disciplinables, enfocadas en la preservación del orden interno de las dependencias.	100	01/02/2024 31/01/2025	ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DISCIPLINABLES, ENFOCADAS EN LA PRESERVACIÓN DEL ORDEN INTERNO DE LAS DEPENDENCIAS.	20%	10%	50%	Acompañamiento para la estructuración del plan e implementación de las actividades de prevención de la comisió de faltas disciplinarias formuladas por el lider del proceso de gestión de control disciplinario interno.	Actividades remitidas por correo electrónico al área de Comunicaciones para divulgación con la Comunicida Educativa a través de los canales de comunicaciones.	
Pilar 3.	Gestión Cultural										
4	Consolidar la calidad académica para la acreditación institucional de alta calidad respatidad por el fortalecimiento de la gestión, la infraestructura tecnológica y física.	Coliderar el Factor 2 GOBIERNO INSTITUCIONAL Y TRANSPARENCIA del Modelo de Autorevaluación para el cumplimiento de las actividades tendientes al logro de la acreditación de alta calidad institucional.	100	01/02/2024 31/01/2025	PARTICIPAR EN LAS ACTIVIDADES DE COLIDERAZGO EN EL FACTOR 2 GOBIERNO INSTITUCIONAL Y TRANSPARENCIA.	20%	8%	20%	Participación en mesas de trabajo inter áreas y generación producios requeridos por el área de Autoevaluación en el marco del proceso de Acreditación Institucional	Remisión de productos al área de Autoevaluación a través de correo electrónico	
Pilar 4.	Desarrollo de pe	rsonas y equipos									
5	Contribut desde el accionar al desarrollo de cado individuo y calpo, a travel de cado individuo y calpo, a travel de cado individuo y calpo, a travel de cado individuo de cad	Acompatiemento legistico y preparación de los procesos eleccionarios y ceremonas de construir y gratia.	100	01/02/2024 31/01/2025	COORDINAR LOS PROCESOS DE REALIZACIÓN DE LAS CREMENONAS DE INTURCOS.  COORDINAR LOS PROCESOS DE ECCUDANACIÓN DE LAS CREMENOS DE ESTAMBATION DE LAS CREMENOS DE ESTAMBATION DE COMERNO DE ESTAMBATION DE COMERNO DE ESTAMBATION DE COMERNO DE LECUCIONARIOS DE LECCIONARIOS DE COMERNO ESCOLAR	20%	10%	50%	Ensularización de continuo de acepto la signation proprio la signation por la disciento y logistica de las desarrollo y logistica de las desarrollos y logistica de las desarrollos y logistica de las continuos de la continuo del continuo del la continuo del continuo del la continuo del la continuo del continuo del la continuo del continu	dirección y gobierno: Actas Consejos.  Actos Administrativos: Portal Web Institucional	
Total						100%					
FECHA INDIGIS Prins del Superior Jeránquico  VIGENCIA INDIGES  Firms del Superior Jeránquico							rquico		Eirma	del Gerente Público	



#### Formato 3. Evaluación de Compromisos Gerenciales



							Avance					Evidencias			
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 Social															
1	Generar una permanencia acadérnica favoreciendo el bienestar humano desde la claridad y el fundamento jurídico, e integrarlos de manera confinsa en procesos de	Acorrpatieniento a la actualización de la mejora normativa institucional con las áreas misionales y de apoyo que permita satisfacer las necesidades del sistema de	100	01/02/2024 31/01/2025	ACOMPAÑAMENTO JURÍDICO A LAS ÁREAS A TRAVÉS DEL PLAN DE MEJORA NORMATIVA INTERNA.	20%	10%	50%	10%	50%	100%	20%	Acompeñamiento a las áreas para la estructuración de proyectos normativos como resoluciones, circulares y acuardos.	Página web instituciona	
	ciencia, tecnología e innovación.	Aseguramiento a la Calidad.			REVISIÓN JURÍDICA PARA LA VALIDEZ DE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS.								circulares y acueroos.		
					SEGUIMIENTO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE DAÑO ANTIJURÍDICO.								Revisión y		
	Generar una permanencia				GESTIÓN HERRAMIENTA EKOGUI Agencia Nacional de Ddefensa Jurídica del Estado								acompafiamiento en el diseño e implementación de la política de prevención del daño actividades y del		
académica favo bienester huma claridad y el fi. yaridio e integrarios o continua en pr ciencia, tecr	Generar una permanencia académica finoracciendo el bienestar humano desde la claridad y el fundimento jurídico, e integrarlos de manena confinza en procesos de ciencia, accnología e innovación.	itmica favoreciendo el statr homano deside la ded y el fundimento juridico, legratos de manera inza en procesos de encis, tecnolocial e	informes v actividades	100		GENERAR CON OPORTUNIDAD LOS INSUMOS REQUERIDOS AL ÁREA POR PASTE DE PLANEACIÓN PARA EL CARGUE DE LA INFORMACIÓN EN EL PORTAL WEB INSTITUCIONAL, DE ACUERDO CON LAS EXIGENCIAS DE ITA (INDICE DE TRAISPANCIA DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚLICA).	20%	10%	50%	10%	50%	100%	20%	antijuridico y del ols formularios avojdos por E Kogui desde la Agencia Nacional de Defersia Juridica del Estado, Función Pública el Indice de Deserrepto de la Gestón (FURAG) y para el Indice de Acceso a la Información Pública (ITA)	Politica de Prevención Página Web Instituciona Plataforma E Kogui Fung e 174: Remisión p correo electrónico a la Oficina Asesoca de Planeación
						GENERAR CON OPORTUNIDAD LOS INSUMOS REQUERIDOS AL ÁREA POR PARTE DE PLANEACIÓN PARA EL CARQUE DE LA INFORMACIÓN EN EL PORTAL WEB INSTITUCIONAL, DE ACUERDO CON LAS EXIGENCIAS DEL FURAG.								presentadas por el lider del proceso de gestión jurídica.	
ilar 2.	Construcción de	integridad													
3	Fornentar buenas prácticas en el desarrollo de funciones de cada servidor público, con el árimo de fuvoreos r la integridad de los miembros de conforman la comunidad educativa.	Diseño e implementación de actividades de prevención de conductas disciplinables, enfocadas en la preservación del orden interno de las dependencias.	100	01/02/2024 31/01/2025	ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DISCIPLINABLES, ENFOCADAS DE LA PRESENVACIÓN DEL ORDEN INTERNO DE LAS DEPENDENCIAS.	20%	10%	50%	10%	50%	100%	20%	Acompañemiento para la estructuración del plan e implementación de la actividades de prevención de la comisió de faltas disciplinarias formuladas por el lider del proceso de gestión de control disciplinario interno.	Actividades remitidas p como electrónico al ár de Comunicaciones pu divalgación con la Comunidad Educativa través de los canales o consunicaciones.	
ilar 3.	Gestión Cultural														
4	Consolidar la calidad académica para la acreditación institucional de alta calidad respektada por el fortalecimiento de la gestión, la infraestructura tecnológica y física.	Coliderar el Factor 2 GOBIERNO INSTITUCIONAL Y TRANSPARENCIA del Modelo de Autoravaluación para el cumplimiento de las actividades tendientes al logio de la acreditación de atla calidad institucional.	100	01.02/2024 31.01/2025	PARTICIPAR EN LAS ACTIVIDADES DE COLIDERAZOS EN EL FACTOR 2 GOBIERNO INSTITUCIONAL Y TRANSPARENCIA.	20%	8%	20%	12%	80%	100%	20%	Participación en mesas de trabajo inter áreas y generación productos requeridos por el área de Autoevaluación en el marco del proceso de Acreditación Institucional	Remisión de productos área de Autoevaluación través de correo electrónico	
Pilar 4.	Desarrollo de per	sonas y equipos													
5	Contribuir desde el accionar al desarrollo de cada individuo y al fontalecimiento de cada equipo, a havida de la acreditación del Titulos y de la ejecución trayparerte de los procesos eleccionarios o de designación.	Acompaterriento logístico y preparación de los procesos eleccionarios y caremonias de grados.	100	01.02.2024 31.01/2025	COORDINAR LOS PROCESOS DE GRADO Y LA REALIZACIÓN DE LAS CEREMENHAS DE VINCENCIDADO DE LAS CEREMENHAS DE PROCESOS DE LAS COMPANIOS DE LOS DISTINTOS ELECCIONARIOS DE LOS DISTINTOS EMPRESENTANTES DE ESTAMENTOS ANTE LOS GRAJANOS DE GOBIERNO DE ACOMPANA FURIDICAMENTE LOS PROCESOS ELECCIONARIOS DE GOBIERNO SECULAR DEL 18TI.	20%	10%	50%	10%	50%	100%	20%	gestión para el désarrolto y logistica de liso Prepuración de actos administrativos y coordinación con las Facultades y con el Prepuración de actos administrativos y coordinación con el IBTI con el Comesio de	Constatos: SECUP II Cronogramas: Gestión infarna por coreso electrórico Actos Administrativos Portal Web Institucions Integración de órganos disección y gobierro: Actos Administrativos Portal Web Institucions Integración de órganos descoión y gobierro: disección y gobierro:	
Fotal				1		100%						100%	Dirección del IBTI, según	Actas Consejo.	
										-					
	FECHA	31/01/202			/ /*	os 10	/ ·			Time	$\leq$				



# 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 aflanzar.	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 notestativo de la entidad, se recomienda como mínimo dos de cada uno

Competencias	Definición de la constant	Complete Com	Valoracion	n de los servid	ores publicos [1-5]		Valoracion	Comentarios para
comunes / directivas	Definición de la competencia	Conductas asociadas	Superior	Pares	Colaboradores	Autovaloración	actual	retroalimentació
		Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios	60%	20%	20%			
		que exige la administración pública en la prestación de un óptimo	5	5	5			
Aprendizale continuo	Identificar, incorporar y aplicar nuevos conocimientos sobre regulaciones vigentes, tecnologías disponibles,	servicio.  Gestiona sus propias fuentes de información conflable y/o participa	5	5	5			
Aprendizaje continuo	métodos y programas de trabajo, para mantener actualizada la efectividad de sus prácticas laborales y su				,		5,0	
	visión del contexto.	trabajo, y aprende de sús colegas habilidades diferenciales, que le permiten nivelar sus conocimientos en flujos informales de inter-	5	5	5			
	Total Puntaje Evaluador	aprendizaje.	3,0	1,0	1,0			
		Asume la responsabilidad por sus resultados.	5	5	5			
		Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.  Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados	5	5	5			
		obtenidos.	5	5	4			
		Adopta medidas para minimizar riesgos. Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados	5	5	5			
	Realizar las funciones y cumplir los compromisos	esperados.  Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados.	5	5	5			
Orientación a resultados	organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.	Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los	5	5	4		4,9	
		estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad. Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas						
		necesarias para minimizar los riesgos.  Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando	5	5	5			
		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	4			
	Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	0,9			
		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	Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los					5,0	
	responsabilidades públicas asignadas a la entidad.	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			
		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	5	5	5			
npromiso con la organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades,	necesidades.  Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5	5			
	prioridades y metas organizacionales.	Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.	5	5	5		5,0	
		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 equipo.	5	5	5			
		Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y	5	5	5			
		se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros.	,		,			
Trabajo en equipo	Trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes.	Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales.	5	5	5		5,0	
		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			
		Acepta y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones.  Responde al cambio con flexibilidad.	5	5	5			
Adaptación al cambio	Enfrentar con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo y constructivo de los	Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y	5	5	5			
	cambios.	procedimientos.	3		,		5,0	
		Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones.	5	5	5			
	Total Puntaje Evaluador	leave and the second	3,0	1,0	1,0			
		Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo.	5	5	5			
	Consideration of the state of t	Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones.	5	5	5			
Resolución de conflictos	Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlas o afrontarlas ofreciendo alternativas	Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos	5	5	5		5.0	
	de solución y evitando las consecuencias negativas.	en el equipo.  Asume como propia la solución acordada por el equipo.	5	5	5		5,0	
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares.	5	5	5			
	Total Puntaje Evaluador	,	3,0	1,0	1,0			
	Total Family Evaluation	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados	5	5	5			
		generen valor.  Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la						
		elecución de la planeación anual involucrando al equino aliados y	5	5	5			
	Anticipar oportunidades y riesgos en el mediano y largo plazo para el área a cargo, la organización y su entorno,	Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones	5	5	5			
Visión estratégica	de modo tal que la estrategia directiva identifique la alternativa más adecuada frente a cada situación	necesarias.	5	5	,			
-	presente o eventual, comunicando al equipo la lógica de las decisiones directivas que contribuyan al beneficio de	Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.	5	5	5		5,0	
	la entidad y del país.	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			
		Prevé situaciones y escenarios futuros.	5	5	5			
		Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades,	5	5	5			

Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para	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		5,0	
	alcanzarlas.	Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos	5	5	5		5,0	
		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	prazo.	3,0	1,0	1,0			
		Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los						
		proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.  Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al	5	5	5			
		analizar la alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.	5	5	5			
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.	Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	5	5	5		5,0	
	,	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	5	5	5			
		elige de forma pertinente. Asume los riesgos de las decisiones tomadas.	5	5	5			
	Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
		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			
	Fujir un dima talocal en el que los intereses de tos equipos y de las personas sa ammondorn con los equipos y de las personas las ammondorn con los clajativos y resultados de la organización, generando oportunidades de aprendizaje y desarrollo, además de incentivos para reforzar el alto rendemiento.	Promueve la formación de equipos con interáreas positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	5	5	5		5,0	
Gestión del desarrollo de las personas		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			
		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	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		· ·	
		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	5	5	5			
		decisiones				-		
		decisiones.  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			
	Gerenciar equipos, optimizando la aplicación del talento	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 pestionar aceptar tente deselfos y directricos sunerando intereses	5	5	5			
Liderazgo efectivo	Gerenciar equipos, optimizando la aplicación del talento disponible y creando un entomo positivo y de compromiso para el logro de los resultados.	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, aceptar retos, desaflos y directrices, superando intereses					5,0	
Liderazgo efectivo	disponible y creando un entorno positivo y de	Form a culpos 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, aceptar retos, desafílos y directricos, superando intereses personales para alcanzar les metas.  Brinda apoyo y motion a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las méjores prácticos y desempeños y celebra el vezo que comparte las méjores prácticos y desempeños y celebra el desto con su genta, incidiendo positivamente en la caldada de vida	5	5	5		5,0	
Liderazgo efectivo	disponible y creando un entorno positivo y de	Form a culpon y les delega responsabilidades y tereas 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 pesitonar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alicanzar las metas.  Birinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempentos y celebra de la desarrola de la desafía de vida el table.  Propiola, favorece y acompaña las condiciones para generar y	5	5	5		5,0	

FECHA 31/01/2025 /r/osfo
VIGENCIA 2024-2025 Firma del Superior Jerárquico

Firma del Gerente Público



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



	Evaluación F	inal	
Nombre del Gerente Público: Área en la que se desempeña: Fecha:		EDGAR MAURICIO LÓPEZ SECRETARIA GENE 31/01/2025	LIZARAZO RAL
Evaluación compromisos gerenciales - Pilares (Formato 3)	100%	80%	
PONDERADO Valoración de competencias - Ejes (Formato 4) PONDERADO	80% 100% 20%	20%	
NOTA FINAL		100%	
	CUMPLIMIENTO FINAL	100%	
Compromisos Gerenciales - Pilares	Comentarios de retro	alimentación	
75mpromoco ostronousco - marco			
Competencias - Ejes			
Priosto VI.			August .
Firma del Superior Jerárq	uico		Firma del Gerente Público
	VIGENCI	<b>A</b> : 2024-2025	