

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	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 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	ACOMPANIAMIENTO JURÍDICO A LAS ÁREAS A TRAVÉS DEL PLAN DE MEJORA NORMATIVA INTERNA. REVISIÓN JURÍDICA PARA LA VALIDEZ DE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS.	20%	10%	10%
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 innovación.	Actualización y reporte de informes y actividades judiciales e institucionales.	100	01/02/2024 31/01/2025	SEGUIMIENTO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE DAÑO ANTJURÍDICO. GESTIÓN HERRAMIENTA EKOGUI Agencia Nacional de Ddefensa Jurídica del Estado 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 (ÍNDICE DE TRANSPARENCIA DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA). 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.	20%	10%	10%
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 conformar 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. Gestión Cultural								
4	Consolidar la calidad académica para la acreditación institucional de alta calidad respaldada por el fortalecimiento de la gestión, la infraestructura tecnológica y física.	Coliderar el Factor 2 GOBIERNO INSTITUCIONAL Y TRANSPARENCIA del Modelo de Autoevaluación 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%	12%
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos								
5	Contribuir desde el accionar al desarrollo de cada individuo y al fortalecimiento de cada equipo, a través de la acreditación de Títulos y de la ejecución transparente de los procesos electorarios o de designación.	Acompañamiento logístico y preparación de los procesos electorarios y ceremonias de grados.	100	01/02/2024				

No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin d/m/a	Actividades	Peso ponderado	Avance		Evidencias		Retroalimentación
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de Indicador 1er Semestre	Descripción	Ubicación	
Pilar 1. Productividad Social											
1	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 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 Asesoramiento a la Calidad.	100	01/02/2024 31/01/2025	ACOMPANAMIENTO JURÍDICO A LAS ÁREAS A TRAVÉS DEL PLAN DE MEJORA NORMATIVA INTERNA. REVISIÓN JURÍDICA PARA LA VALIDEZ DE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS.	20%	10%	50%	Acompañamiento a las áreas para la estructuración de proyectos normativos como resoluciones, circulares y acuerdos.	Página web institucional	
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 innovación.	Actualización y reporte de informes y actividades judiciales e institucionales.	100	01/02/2024 31/01/2025	SEGUIMIENTO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE DAÑO ANTJURÍDICO. GESTIÓN HERRAMIENTA EROQUI Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado 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 (ÍNDICE DE TRANSPARENCIA DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA). 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.	20%	10%	50%	Revisión y acompañamiento en el diseño e implementación de la política de prevención del daño antijurídico y del diligenciamiento de los formularios exigidos por E Kogal desde la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, Función Pública e Índice de Desempeño de la Gestión (FURAG) y para el Índice de Acceso a la Información Pública (ITA) presentados por el líder del proceso de gestión jurídica.	Política de Prevención; Página Web Institucional y Plataforma E Kogal Furg y ITA. Revisión por correo electrónico a la Oficina Asesora de Planeación	
Pilar 2. Construcción de integridad											

No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin del mes/año	Actividades	Peso ponderado	Avance				% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de Indicador 1er Semestre	% cumplimiento programado a 2do semestre	% Cumplimiento de indicador 2do Semestre			Descripción	Ubicación
Pilar 1. Productividad Social														
1	Generar una permanencia académica favoreciendo el bienestar humano desde la ciudad y el fundamento jurídico, e integrar de manera continua en procesos de ciencia, tecnología e innovación.	Acompañamiento a la actualización de la mejor normativa institucional con las áreas misionales y de apoyo que permita satisfacer las necesidades del sistema de Asignamiento a la Calidad.	100	01/01/2024 31/01/2025	ACOMPANIAMIENTO JURIDICO A LAS AREAS A TRAVÉS DEL PLAN DE MEJORA NORMATIVA INTERNA. REVISIÓN JURÍDICA PARA LA VALIDEZ DE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS.	20%	10%	50%	10%	50%	100%	20%	Acompañamiento a las áreas para la estructuración de proyectos normativos como resoluciones, circulares y acuerdos.	Página web institucional
2	Generar una permanencia académica favoreciendo el bienestar humano desde la ciudad y el fundamento jurídico, e integrar de manera continua en procesos de ciencia, tecnología e innovación.	Actualización y reporte de informes y actividades jurídicas e institucionales.	100	01/01/2024 31/01/2025	SEGUIMIENTO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE DAÑO ANTIJURÍDICO. GESTIÓN HERRAMIENTA EXODIGU Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado. 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 (ÍNDICE DE TRANSPARENCIA DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA). 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 FUNAG.	20%	10%	50%	10%	50%	100%	20%	Revisión y acompañamiento en el diseño e implementación de la política de prevención del daño antijurídico y del seguimiento de los formularios exigidos por el Regor	

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 desenvuelve. Puede avanzar.						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.								
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	5,0		
		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 revelar 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	4,9		
		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	4			
		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	4			
		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					

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	5,0		
			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. 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 problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada. Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente. Asume los riesgos de las decisiones tomadas.		5	5	5	5,0		
				5	5	5			
				5	5	5			
				5	5	5			
				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. Promueve la formación de equipos con intenciones positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas. Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polyvalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas. Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños. Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo. Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.		5	5	5	5,0	</	

Evaluación Final

Nombre del Gerente Público: EDGAR MAURICIO LÓPEZ LIZARAZO
Área en la que se desempeña: SECRETARÍA GENERAL
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

Competencias - Ejes



Firma del Superior Jerárquico



Firma del Gerente Público

VIGENCIA: 2024-2025