
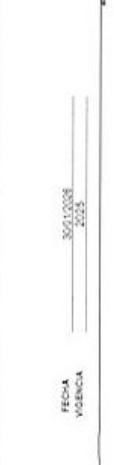


ANEXO 1: CONCENTRACIÓN DE SEGUIMIENTO, INSTRUMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GENERALES														
N°	Objetivos Instruccionales	Compromisos generables	Indicador	Fecha inicio-fin del mismo/a	Actividades	Peso ponderado	Avance				Evidencias			
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento indicador 1er Semestre	Observaciones de oportunidad de mejora	% cumplimiento programado a 2° semestre	% cumplimiento indicador 2° Semestre	% Cumplimiento año	Resultado	Descripción
1	Construye acciones de desarrollo profesional para fortalecer el funcionamiento de la Unidad de Gestión de la Formación Docente	Del cumplimiento y oferta a las acciones de desarrollo profesional en el marco del Plan de Desarrollo Institucional	No. de acciones de desarrollo profesional en el marco del Plan de Desarrollo Institucional	1-1-2025 # 31-12-2025	Realizar el diagnóstico de las acciones de desarrollo profesional en el marco del Plan de Desarrollo Institucional. Realizar el diagnóstico de las acciones de desarrollo profesional en el marco del Plan de Desarrollo Institucional. Realizar el diagnóstico de las acciones de desarrollo profesional en el marco del Plan de Desarrollo Institucional.	20%	100%	100%	100%	100%	20%	20%	Presentación de informes de avance a cargo de la Unidad de Gestión de la Formación Docente	Unidad de Gestión de la Formación Docente
2	Construye las estrategias de gestión de la formación docente en el marco del Plan de Desarrollo Institucional	Realizar las acciones de desarrollo profesional en el marco del Plan de Desarrollo Institucional	No. de acciones de desarrollo profesional en el marco del Plan de Desarrollo Institucional	1-1-2025 # 31-12-2025	Realizar el diagnóstico de las acciones de desarrollo profesional en el marco del Plan de Desarrollo Institucional. Realizar el diagnóstico de las acciones de desarrollo profesional en el marco del Plan de Desarrollo Institucional. Realizar el diagnóstico de las acciones de desarrollo profesional en el marco del Plan de Desarrollo Institucional.	20%	100%	100%	100%	100%	20%	20%	Presentación de informes de avance a cargo de la Unidad de Gestión de la Formación Docente	Unidad de Gestión de la Formación Docente
3	Construye el sistema de gestión de la formación docente en el marco del Plan de Desarrollo Institucional	Realizar las acciones de desarrollo profesional en el marco del Plan de Desarrollo Institucional	No. de acciones de desarrollo profesional en el marco del Plan de Desarrollo Institucional	1-1-2025 # 31-12-2025	Realizar el diagnóstico de las acciones de desarrollo profesional en el marco del Plan de Desarrollo Institucional. Realizar el diagnóstico de las acciones de desarrollo profesional en el marco del Plan de Desarrollo Institucional. Realizar el diagnóstico de las acciones de desarrollo profesional en el marco del Plan de Desarrollo Institucional.	20%	100%	100%	100%	100%	20%	20%	Presentación de informes de avance a cargo de la Unidad de Gestión de la Formación Docente	Unidad de Gestión de la Formación Docente
4	Construye acciones de desarrollo profesional para fortalecer el funcionamiento de la Unidad de Gestión de la Formación Docente	Del cumplimiento y oferta a las acciones de desarrollo profesional en el marco del Plan de Desarrollo Institucional	No. de acciones de desarrollo profesional en el marco del Plan de Desarrollo Institucional	1-1-2025 # 31-12-2025	Realizar el diagnóstico de las acciones de desarrollo profesional en el marco del Plan de Desarrollo Institucional. Realizar el diagnóstico de las acciones de desarrollo profesional en el marco del Plan de Desarrollo Institucional. Realizar el diagnóstico de las acciones de desarrollo profesional en el marco del Plan de Desarrollo Institucional.	20%	100%	100%	100%	100%	20%	20%	Presentación de informes de avance a cargo de la Unidad de Gestión de la Formación Docente	Unidad de Gestión de la Formación Docente
5	Construye el sistema de gestión de la formación docente en el marco del Plan de Desarrollo Institucional	Realizar las acciones de desarrollo profesional en el marco del Plan de Desarrollo Institucional	No. de acciones de desarrollo profesional en el marco del Plan de Desarrollo Institucional	1-1-2025 # 31-12-2025	Realizar el diagnóstico de las acciones de desarrollo profesional en el marco del Plan de Desarrollo Institucional. Realizar el diagnóstico de las acciones de desarrollo profesional en el marco del Plan de Desarrollo Institucional. Realizar el diagnóstico de las acciones de desarrollo profesional en el marco del Plan de Desarrollo Institucional.	20%	100%	100%	100%	100%	20%	20%	Presentación de informes de avance a cargo de la Unidad de Gestión de la Formación Docente	Unidad de Gestión de la Formación Docente
Total						100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%		

Gestionar certificación en competencias laborales con el Sena para los y las jóvenes de los diferentes convenios interadministrativos como acciones pedagógicas que permitan su vinculación laboral.)

FECHA: 30/10/2025
 VIGENCIA: 2025


 Jefe de Gestión de la Formación Docente


 Firma del Director Público: MARIA ESTER PEREZ BOLAÑOS



ANEXO 2: VALORACION DE COMPETENCIAS

Criterios de valoración

Es consciente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.	5
Es consciente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede avanzar.	4
Su comportamiento es evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.	3
No es consciente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.	2
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.	1

Competencias	Conductas asociadas	valoración de los servidores públicos (1-5)			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subinferno			
1	Afecta valores, actitudes y estilos de conducta que los resultados generan valor.	5	4	5		4,9	
	Aplica estrategias de el cambio personal, organizacional y la generación de la generación, social, mejorando el equipo, actitud y respuesta para el logro de los objetivos.	5	5	5			
	Conduce a los actores con eficiencia y productividad los resultados del área a su cargo, para obtener mejores y mejores resultados, incrementando.	5	5	5			
	Identifica y detecta cambios en la planeación para el futuro.	5	5	5			
	Presenta nuevas estrategias ante actores y ejecutores para conducir al logro de los objetivos establecidos.	5	5	5			
Total Puntaje del evaluador		3,0	3,0	3,0			
2	Trabaja la visión y guía que cada miembro del equipo se comprometa y actúe, en un entorno participativo y de buena decisión.	5	5	4		4,8	
	Forma equipos y los dirige eficientemente, y toma en cuenta de los conocimientos, el potencial y las habilidades de los miembros del equipo.	5	5	5			
	Con comprometer y moviliza a los miembros del equipo a participar, cumplir metas, objetivos y resultados, generando intenciones positivas para alcanzar los mismos.	5	5	4			
	Estimula apoyo y confianza a los equipos en momentos de adversidad, a la vez que controla los recursos, prioridades y responsabilidades y establece el clima del grupo, realizando profesionalmente en la calidad de vida laboral.	5	5	4			
	Propone, facilita y acompaña las conclusiones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de confianza.	5	4	4			
Total Puntaje Evaluador		3,0	0,9	0,9			
3	Identifica situaciones y acciones futuras.	5	5	5		5,0	
	Analiza los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, tomando en cuenta actividades, responsabilidades, planes y recursos requeridos, priorizando y estableciendo estándares de desempeño.	5	5	5			
	Planifica y ejecuta la planeación estratégica, considerando en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentación al proceso.	5	5	5			
	Controla la planeación estratégica con una visión estratégica, que tome en cuenta las necesidades y expectativas de los actores y stakeholders.	5	5	5			
	Evalúa el avance de los recursos.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
4	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, las acciones a realizar, considerando las responsabilidades propias, así como los intereses de la entidad.	5	5	5		5,0	
	Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al emitir las acciones concretas para tomar una decisión y justificada.	5	5	5			
	Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre tomando en consideración la complejidad de los riesgos y desafíos de la entidad.	5	5	5			
	Evalúa los cambios que considere necesarios para alcanzar los objetivos, objetivos o metas establecidas, participando y de hacer responsable de los resultados obtenidos.	5	5	5			
	Indicador de avance y oportunidades, tanto a nivel de actores y stakeholders, como a nivel de recursos y otros factores pertinentes.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
5	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las actúa y los impulsa activamente para ser deseables y aplicables a los temas asignados.	5	5	4		4,9	
	Planifica la formación de equipo con habilidades técnicas y genera impulso del aprendizaje colaborativo, generando un clima de confianza, autonomía y autonomía.	5	5	4			
	Impulsa los miembros del equipo para fomentar la productividad profesional de los miembros del equipo, fomentando la relación de pares y de pares.	5	5	4			
	Asume una función orientadora para promover y apoyar los mejores resultados y resultados.	5	5	5			
	Impulsa a los miembros del equipo (individuos, equipos) a poder de decisión, promoviendo la capacidad propia y generando compromiso en su equipo de trabajo.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	0,9			
6	Identifica áreas de oportunidad para fortalecer las actividades del equipo.	5	5	5		5,0	
	Compromete y genera los resultados como los propios y los efectos directos de los objetivos generados en los que participa.	5	5	5			
	Identifica la identidad de los intereses en los que se ven beneficiados y sus consecuencias para afectar los mejor del entorno.	5	5	5			
	Participa activamente en el equipo considerando su compromiso e involucramiento para impulsar en los resultados esperados.	5	5	5			
	Impulsa profesionalmente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que impulse (dentro del equipo) para el desarrollo del entorno.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
7	Identifica estrategias que permitan prevenir los conflictos (antes, durante y después).	5	4	4		4,7	
	Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones.	5	4	4			
	Aplica técnicas, herramientas y estrategias para solucionar los conflictos en el equipo.	5	5	4			
	Asume como propia la resolución de conflictos por el equipo.	5	5	4			
	Aplica técnicas de conflictos resueltos para solucionar conflictos.	5	5	4			
Total Puntaje Evaluador		3,0	0,9	0,9			
TOTAL		3,0	3,0	0,9			

valoración final

4,9

50%

FECHA	30/01/2024
VIENCIA	2024

Firma del Servidor Público



El servicio público
es de todos

Función
Pública

Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público:
Área en la que se desempeña:

MIRNA ESTER HIGUERA BOHORQUEZ
GERENCIA ESTRATEGIAS DE CORRESPONSABILIDAD

Fecha:

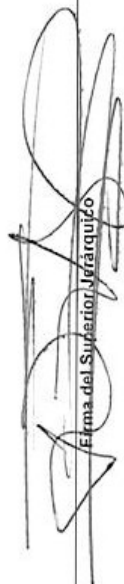
31/12/2025

ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE	100%	80%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	4.9	
PONDERADO	20%	20%
NOTA FINAL		100%
CONCERTACION	5%	5%

CUMPLIMIENTO FINAL

105%


Firma del Superior Jerárquico



Firma del Gerente Público.

FECHA: 30/01/2026

VIGENCIA: 2025