

ANEXO I: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES

N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin delimitada	Actividades	Peso ponderado	Avance			Evidencias				
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de indicador 1er Semestre	Observaciones del avance y oportunidad de mejora	% cumplimiento de indicador 2° Semestre	% cumplimiento año	Resultado	Descripción	Ubicación
1	Desarrollar estrategia para el fortalecimiento de las capacidades físicas, metodológicas, administrativas, operativas y de mejoramiento de gestión y la eficiencia institucional.	Desarrollar y aplicar la estrategia de mejoramiento de gestión y la eficiencia institucional.	No. de iniciativas ejecutadas en los meses de mayo a agosto del 2025	1-01-2025 al 31-12-2025	Realizar reuniones mensuales de trabajo para definir las acciones asociadas a la gestión financiera.	25.00%	12.50%	12.50%	En reunión del 01 de mayo de 2025 se acordó la ejecución de las acciones asociadas a la gestión financiera.	25.00%	25.00%	Actas de mesas de trabajo - comité de gestión y eficiencia institucional.	Comité de Gestión y Eficiencia Institucional	
2	Desarrollar estrategia para el fortalecimiento de las capacidades físicas, metodológicas, administrativas, operativas y de mejoramiento de gestión y la eficiencia institucional.	Realizar las acciones requeridas para el fortalecimiento de las capacidades físicas, metodológicas, administrativas, operativas y de mejoramiento de gestión y la eficiencia institucional.	No. de brechas reportadas a la Comisión de Gestión y Desarrollo	1-01-2025 al 31-12-2025	Realizar reuniones mensuales de trabajo para definir las acciones asociadas a la gestión financiera.	25.00%	12.50%	12.50%	En reunión del 01 de mayo de 2025 se acordó la ejecución de las acciones asociadas a la gestión financiera.	25.00%	25.00%	Actas de mesas de trabajo - comité de gestión y eficiencia institucional.	Comité de Gestión y Eficiencia Institucional	
3	Desarrollar estrategia para el fortalecimiento de las capacidades físicas, metodológicas, administrativas, operativas y de mejoramiento de gestión y la eficiencia institucional.	Realizar el monitoreo a la aplicación de las acciones asociadas a la gestión y desarrollo.	No. de presentaciones realizadas a la Comisión de Gestión y Desarrollo	1-01-2025 al 31-12-2025	Realizar reuniones mensuales de trabajo para monitorear el avance de las acciones asociadas a la gestión y desarrollo.	25.00%	12.50%	12.50%	En reunión del 01 de mayo de 2025 se acordó la ejecución de las acciones asociadas a la gestión y desarrollo.	25.00%	25.00%	Actas de mesas de trabajo - comité de gestión y desarrollo.	Comité de Gestión y Desarrollo	
4	Desarrollar estrategia para el fortalecimiento de las capacidades físicas, metodológicas, administrativas, operativas y de mejoramiento de gestión y la eficiencia institucional.	Desarrollar las acciones requeridas para el fortalecimiento de las capacidades físicas, metodológicas, administrativas, operativas y de mejoramiento de gestión y la eficiencia institucional.	No. de compromisos adicionales reportados	1-01-2025 al 31-12-2025	Realizar la presentación del informe de avance de las acciones asociadas a la gestión y desarrollo.	25.00%	12.50%	12.50%	La gestión financiera del 2025 se cumplió con los compromisos establecidos en el plan de gestión y desarrollo.	25.00%	25.00%	Actas comité de gestión y desarrollo.	Comité de Gestión y Eficiencia Institucional	
Total						100.00%	50.00%	50.00%			100%			

Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)

FECHA: 30/01/2025
 VIGENCIA: 2025

MARLY RAFAEL LEUO PAZ - SUPERIOR JEFE JEFE JEFE

LUZ NEIDY GARCIA - GERENTE FINANCIERA



ANEXO 2: VALORACION DE COMPETENCIAS

Criterios de valoración

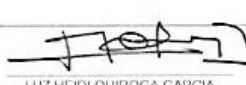
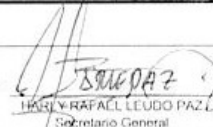
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.	5
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.	4
Su comportamiento se evidencia de manera 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

Competencias	Conductas asociadas	valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior 60%	Par 20%	Subalterno 20%			
1	Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor	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 o 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 del valorador		3.0	1.0	1.0			
2	Liderazgo efectivo	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.	5.0	5.0	5.0	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		
		Da ejemplo y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y desafíos, 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, incidendo 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		
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		3.0	1.0	1.0			
3	Planeación	Preve situaciones y escenarios futuros	5	5	5	5.0	
		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		
		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		
		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		
		Caracteriza oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		3.0	1.0	1.0			
4	Toma de decisiones	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	5.0	
		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 interdependencia 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		
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		3.0	1.0	1.0			
5	Gestión del desarrollo de las personas	Identifica las competencias de los miembros del equipo, les motiva y les impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.	5	5	5	5.0	
		Promueve la formación de equipos con interdependencias 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 prevalencia 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 otorgando autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en el 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			
6	Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.	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 complementariedad e interdependencia 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			
7	Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo.	5	5	5	5.0	
		Evalúa 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		
		Assume como propia la solución acordada por el equipo.	5	5	5		
		Aplica soluciones de conflictos similares para situaciones similares.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		3.0	1.0	1.0			
TOTAL		3.0	1.0	1.0			

valoración final	5.0	100%
------------------	-----	------

FECHA	30/01/2026
VIGENCIA	2025

 LUZ HEIDI QUIROGA GARCIA Gerente Financiera	 RAFAEL LEUDO PAZI Secretario General
Firma del Gerente Público	Firma Superior Jerárquico



El servicio público
está de todos.

Función
Pública

Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: LUZ HEIDI QUIROGA GARCIA
 Área en la que se desempeña: GERENCIA FINANCIERA
 Fecha: 30 ene-26

ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACION, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACION Y EVALUACION DE	100%	
PONDERADO	60%	60%
VALORACION DE COMPETENCIAS	5.0	
PONDERADO	20%	20%
NOTA FINAL		100%
CONCERTACION	5%	
CUMPLIMIENTO FINAL		100%


 MARÍA BERNAL LEURO PAZ
 Secretaria General
 Jefe de la Oficina del Superior Jerárquico


 LUZ HEIDI QUIROGA GARCIA
 Gerente Financiera
 Firma del Gerente Público

FECHA: 30 ene-26
 VIGENCIA: 2025