

Evaluación												
N°	Objetivos Institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio- fin definitiva	Actividades	Peso ponderado	Avance			Resultado	Evidencias	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de Indicador 1er Semestre	Observaciones del proceso y oportunidad de mejora		% cumplimiento programado a 2° semestre	% Cumplimiento de indicador 2° Semestre
1	Desarrollar estrategias para el fortalecimiento de las capacidades técnicas, administrativas y operativas de los servidores públicos en el primer semestre del presente año.	Del cumplimiento a otros resultados en el primer semestre del presente año, se han ejecutado 30% de las acciones programadas.	No. de resultados alcanzados / No. de resultados programados	01/01/2025 - 31/12/2025	Realizar el diagnóstico de las necesidades de capacitación de los servidores públicos en el primer semestre del presente año.	25%	12.5%	12.5%	100%	25%	Actividad 1. Se entregó el informe de diagnóstico de las necesidades de capacitación de los servidores públicos en el primer semestre del presente año.	SECRETARÍA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS CALLE 100 N° 100 BOGOTÁ, D.C.
2	Desarrollar estrategias para el fortalecimiento de las capacidades técnicas, administrativas y operativas de los servidores públicos en el primer semestre del presente año.	Del cumplimiento a otros resultados en el primer semestre del presente año, se han ejecutado 30% de las acciones programadas.	No. de resultados alcanzados / No. de resultados programados	01/01/2025 - 31/12/2025	Realizar el diagnóstico de las necesidades de capacitación de los servidores públicos en el primer semestre del presente año.	25%	12.5%	12.5%	100%	25%	Actividad 1. Se entregó el informe de diagnóstico de las necesidades de capacitación de los servidores públicos en el primer semestre del presente año.	SECRETARÍA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS CALLE 100 N° 100 BOGOTÁ, D.C.
3	Desarrollar estrategias para el fortalecimiento de las capacidades técnicas, administrativas y operativas de los servidores públicos en el primer semestre del presente año.	Del cumplimiento a otros resultados en el primer semestre del presente año, se han ejecutado 30% de las acciones programadas.	No. de resultados alcanzados / No. de resultados programados	01/01/2025 - 31/12/2025	Realizar el diagnóstico de las necesidades de capacitación de los servidores públicos en el primer semestre del presente año.	25%	12.5%	12.5%	100%	25%	Actividad 1. Se entregó el informe de diagnóstico de las necesidades de capacitación de los servidores públicos en el primer semestre del presente año.	SECRETARÍA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS CALLE 100 N° 100 BOGOTÁ, D.C.
4	Desarrollar estrategias para el fortalecimiento de las capacidades técnicas, administrativas y operativas de los servidores públicos en el primer semestre del presente año.	Del cumplimiento a otros resultados en el primer semestre del presente año, se han ejecutado 30% de las acciones programadas.	No. de resultados alcanzados / No. de resultados programados	01/01/2025 - 31/12/2025	Realizar el diagnóstico de las necesidades de capacitación de los servidores públicos en el primer semestre del presente año.	25%	12.5%	12.5%	100%	25%	Actividad 1. Se entregó el informe de diagnóstico de las necesidades de capacitación de los servidores públicos en el primer semestre del presente año.	SECRETARÍA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS CALLE 100 N° 100 BOGOTÁ, D.C.
5									6%	6%		
Total						100%				100%	6%	

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

FECHA: 30 DE ENERO DE 2025

VOCALENCA: 2105


HÉLY RAFAEL LEUDO PÁZ
Secretario General
Firma del Superior Jerárquico


CASO ALBERTO AVILA VELANCA
Gerente de Recursos Humanos
Firma del Gerente Público



ANEXO 2: VALORACION DE COMPETENCIAS

Criterios de valoración



Es consistente en su comportamiento, da ejemplo o 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

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		
	Acepta alternativas, sus conductas promueve efektividades a la ejecución de la planeación anual involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos.	5	5	5			
	Verifica a los hechos con evidencia fehaciente en los resultados del área a su cargo, para abordar acciones o anticipar negociaciones recurrentes.	5	5	5			
	Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para ajustarlos.	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 evaluador		3,0	1,0	1,0			
2 Liderazgo efectivo	Tiende la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y actúe, en un entorno participativo y de toma de decisiones.	5,0	5,0	5,0	5,0		
	Forma equipos y les otorga responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y las intenciones de los miembros del equipo.	5	5	5			
	Da un ejemplo y promueve a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directivos, superando obstáculos personales para alcanzar las metas.	5	5	5			
	Brinda apoyo y ayuda a su equipo en momentos de adversidad o de sus que compare las mejores prácticas y desempeños y valida el dato con su gente, accediendo positivamente en la calidad de sus labores.	5	5	5			
	Propicia, fomenta y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de excelencia.	5	5	5			
	Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de equipo.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
3 Planeación	Identifica situaciones y necesidades futuras.	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 retroalimentación al proceso.	5	5	5			
	Conecta 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			
	Concisa oportunidades que generen 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, las opciones 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 evaluar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.	5	5	5			
	Decide en situaciones de alta complejidad o incertidumbre teniendo en consideración la consecuencia de logros y objetivos de la entidad.	5	5	5			
	Efectúa los cambios que considere necesarios para solucionar los problemas identificados en diversas 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 puntual.	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, los evalúa y los 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, colaboración, pertenencia en común, experiencias, hallazgos y aprendizajes.	5	5	5			
	Organiza los entornos de trabajo para fomentar la productividad profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de gerentes y de tareas.	5	5	5			
	Asume una función consultiva para promover y abarcar las mejores prácticas y desempeños.	5	5	5			
	Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, promoviendo la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.	5	5	5			
	Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y actitudes directivas.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
6 Pensamiento crítico	Integra varias áreas de conocimiento para analizar las situaciones del entorno.	5	5	5			
	Comprende y genera las interacciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos, en los que participa.	5	5	5			
	Identifica la esencia de los problemas en los que se involucra y sus conexiones para abordar los retos del sistema.	5	5	5			

	Sistémico	Participa activamente en el trabajo colaborativo en cumplimiento de actividades en las que se requiere un trabajo en equipo.	5	5	5	5,0	
		Reflexiona constantemente el trabajo realizado con respecto a los sistemas o procedimientos para obtener o mejorar que obtenga mejores resultados para alcanzar el objetivo.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador			3,0	3,0	3,0		
7	Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o desactivarlos a tiempo.	5	5	5	5,0	
		Define los canales de conflicto de manera oportuna para evitar los mismos.	5	5	5		
		Aplica equitativa, honesta y objetivamente para todos los casos de conflictos en el trabajo.	5	5	5		
		Actúa como puente de entendimiento acordado por el trabajo.	5	5	5		
		Aplica métodos de resolución de conflictos para situaciones similares.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador			3,0	3,0	3,0		
TOTAL			3,0	3,0	3,0		

valoración final	5,0	100%
------------------	-----	------

FECHA	30 DE ENERO DE 2026
VIGENCIA	2025

 CARLOS ALBERTO AVILA VELANDIA Gerente de Recursos Físicos Firma del Gerente Público	 DAIVY RAFAEL LEUDO PAZ Secretario General Firma Superior Jerárquico
--	---




El servicio público es de todos. Función Pública

Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: CARLOS ALBERTO AVILA VELANDIA
 Area en la que se desempeña: GERENCIA RECURSOS FISICOS
 Fecha: 30/01/2026

ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACION, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACION Y EVALUACION DE	100%	80%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	5.0	20%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		100%
CONCERTACION	5%	
CUMPLIMIENTO FINAL		100%


CHARLY RAFAEL LUEDO PAZ
 Secretario General
 Firma del Superior Jerárquico


CARLOS ALBERTO AVILA VELANDIA
 Gerente de Recursos Fisicos
 Firma del Gerente Publico.

FECHA: 30 DE ENERO DE 2026
 VIGENCIA: 2025