

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

N°	Concertación				Paso posterior	Avance				Evidencias		
	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fín del periodo		Actividades	% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de indicador 1er Semestre	Observaciones del avance y oportunidad de mejora	% cumplimiento programado a 2° semestre	% cumplimiento de indicador 2° Semestre	Descripción
1	Desarrollar estrategias para el fortalecimiento de las instituciones educativas, considerando la participación de los actores involucrados en el proceso de implementación.	Desarrollar estrategias para el fortalecimiento de las instituciones educativas, considerando la participación de los actores involucrados en el proceso de implementación.	No. de acciones cumplidas en el periodo de concertación y seguimiento.	14-12-2025 al 31-12-2025	Realizar reuniones de trabajo con los actores involucrados en el proceso de concertación y seguimiento.	25%	50%	50%	50%	50%	1. Se realiza reunión con representantes de DGE de acuerdo al ODS de Compromiso Gerencial para el fortalecimiento de las instituciones educativas, considerando la participación de los actores involucrados en el proceso de concertación y seguimiento.	SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
2	Desarrollar estrategias para el fortalecimiento de las instituciones educativas, considerando la participación de los actores involucrados en el proceso de implementación.	Desarrollar estrategias para el fortalecimiento de las instituciones educativas, considerando la participación de los actores involucrados en el proceso de implementación.	No. de acciones cumplidas en el periodo de concertación y seguimiento.	14-12-2025 al 31-12-2025	Realizar reuniones de trabajo con los actores involucrados en el proceso de concertación y seguimiento.	25%	50%	50%	50%	50%	1. Se realiza reunión con representantes de DGE de acuerdo al ODS de Compromiso Gerencial para el fortalecimiento de las instituciones educativas, considerando la participación de los actores involucrados en el proceso de concertación y seguimiento.	SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
3	Desarrollar estrategias para el fortalecimiento de las instituciones educativas, considerando la participación de los actores involucrados en el proceso de implementación.	Desarrollar estrategias para el fortalecimiento de las instituciones educativas, considerando la participación de los actores involucrados en el proceso de implementación.	No. de acciones cumplidas en el periodo de concertación y seguimiento.	14-12-2025 al 31-12-2025	Realizar reuniones de trabajo con los actores involucrados en el proceso de concertación y seguimiento.	25%	50%	50%	50%	50%	1. Se realiza reunión con representantes de DGE de acuerdo al ODS de Compromiso Gerencial para el fortalecimiento de las instituciones educativas, considerando la participación de los actores involucrados en el proceso de concertación y seguimiento.	SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
4	Desarrollar estrategias para el fortalecimiento de las instituciones educativas, considerando la participación de los actores involucrados en el proceso de implementación.	Desarrollar estrategias para el fortalecimiento de las instituciones educativas, considerando la participación de los actores involucrados en el proceso de implementación.	No. de acciones cumplidas en el periodo de concertación y seguimiento.	14-12-2025 al 31-12-2025	Realizar reuniones de trabajo con los actores involucrados en el proceso de concertación y seguimiento.	25%	50%	50%	50%	50%	1. Se realiza reunión con representantes de DGE de acuerdo al ODS de Compromiso Gerencial para el fortalecimiento de las instituciones educativas, considerando la participación de los actores involucrados en el proceso de concertación y seguimiento.	SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
Total						100%	50%	50%	50%	50%		

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


JAVIER FALCO TORRES
 DIRECTOR GENERAL


MARÍA CATALINA PAZ SANZ
 JEFE DE OFICINA DE CONTROL Y SEGUIMIENTO INTERNO

FECHA: 30/03/2025

UBICACIÓN: 2025

On Ak



ANEXO 2: VALORACION DE COMPETENCIAS

Criterios de valoración


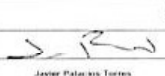
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.	5
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede avanzar.	4
Su comportamiento se evidencia de manera 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	Par	Subalterno				
		60%	20%	20%				
1	Visión estratégica	Define objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.	5	5	4	5,0	4,8	
		Adopta alternativas si el camino previsto obstruyere a la ejecución de la planeación anual, considerando el espacio, el tiempo y los recursos para el logro de los objetivos.	5	5	4			
		Dirige a los actores con acciones preventivas en los resultados del área o su cargo, para evitar acciones o actos que negativamente los afecten.	5	5	5			
		Mantiene permanentemente los resultados de acciones e iniciativas que influyen en la planeación para actualizarlos.	5	5	4			
		Presenta nuevas estrategias ante objetivos y acciones para contribuir al logro de los objetivos institucionales.	5	5	4			
		Comunica de manera oportuna, clara y confiable el estado de la zona, logrando la adhesión y compromiso de los equipos de trabajo.	5	5	4			
		Total Puntaje del valorador	3,0	1,0	0,8			
2	Liderazgo efectivo	Tienden la mano y logran 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	4,9	
		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	4			
		Conoce competencias y habilidades de los miembros de su equipo a gestionar, acepta roles, desafíos y directrices, respondiendo a retos personales para alcanzar los fines.	5	5	5			
		Dirige según y métrica a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte los riesgos, pérdidas y desventajas y cuida el éxito con su gente, recibiendo positivamente en la calidad de sus labores.	5	5	5			
		Protege, fomenta y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en el entorno de trabajo.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	0,9					
3	Planeación	Preve situaciones y escenarios futuros.	5	5	5,0	5	5,0	
		Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsabilidades, plazos y recursos humanos, tecnológicos, otros, sustentados en documentos.	5	5	5			
		Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planteadas, verificando que se realicen los ajustes y reprogramación al proceso.	5	5	5			
		Dirige la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y stakeholders.	5	5	5			
		Optimiza el uso de los recursos.	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 o realiza asignaciones de responsabilidades, procesos con base en los objetivos de la entidad.	5	5	4	5,0	4,9	
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y fundamentarla.	5	5	5			
		Dirige un proceso de alta complejidad o incertidumbre tomando en consideración la complejidad de los riesgos y el entorno de la entidad.	5	5	5			
		Dirige los cambios que requieren recursos para solucionar los problemas identificados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la implementación.	5	5	4			
		Dirige acciones y oportunidades frente a posibles amenazas y riesgos de forma oportuna.	5	5	4			
Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	0,9					

5	Gestión del desarrollo de las personas	Identifica las competencias de los miembros del equipo, sus niveles y las acciones de desarrollo para su desarrollo y aplicación a los temas asignados.	5	5	4	5,0	4,9
		Previene la formación de equipos con miembros con perfiles y niveles similares de aprendizaje (habilidades, personal, etc.) cuando no es necesario, tal como se requiere.	5	5	4		
		Organiza los miembros de trabajo para fomentar la productividad personal de los miembros del equipo, la alta productividad de equipos y de trabajo.	5	5	5		
		Asigna una función específica para promover y desarrollar equipos para su mejor desempeño.	5	5	5		
		Responde a las necesidades del equipo, buscando soluciones y poder de decisión promoviendo la capacidad de auto y generando compromiso con los objetivos de trabajo.	5	5	4		
		Se responde permanentemente y actúa con competencias y habilidades adecuadas.	5	5	5		
		Total Puntaje Evaluador	3,0	3,0	0,9		
6	Pensamiento Sistémico	Analiza causas y consecuencias para anticipar los efectos de las acciones.	5	5	4	5,0	4,8
		Comprende y genera las interacciones entre los niveles y los efectos de los diferentes procesos entre sus partes.	5	5	4		
		Identifica los impactos de las acciones que se van realizando y sus consecuencias para diseñar las rutas de trabajo.	5	5	4		
		Realiza un diagnóstico de los equipos considerando su complejidad y sus interacciones para actuar con los resultados esperados.	5	5	5		
		Reflexiona permanentemente al respecto desde una perspectiva sistémica, generando una cultura de trabajo que aboga por la mejora continua del equipo y el trabajo.	5	5	4		
Total Puntaje Evaluador	3,0	3,0	0,8				
7	Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos de los equipos de trabajo.	5	5	4	5	4,9
		Conduce los procesos de conflicto de manera abierta para tratar los temas.	5	5	5		
		Aplica estrategias, técnicas y recursos que permitan resolver los conflictos en el equipo de trabajo de manera efectiva.	5	5	5		
		Analiza como impacta la cultura de trabajo en el equipo.	5	5	5		
		Aplica los recursos de conflicto en situaciones para mejorar los resultados.	5	5	4		
Total Puntaje Evaluador	3,0	3,0	0,9				
TOTAL			3,0	3,0	0,9	5	

evaluador final	5	4,9	0,9
-----------------	---	-----	-----

FECHA	30/01/2025
VIGENCIA	2025

	
Jesús Dominguez Paredes Suarez	Javier Palacios Torres

Jefe de Oficina - Control de Calidad Educativa

Dirigente General

Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: Karen Dayana Patiño Sáenz
 Área en la que se desempeña: Control Disciplinario Interno
 Fecha: 30/01/2026

ANEXO 3. CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACION, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACION Y EVALUACION DE	100%	
PONDERADO	80%	80%
VALORACION DE COMPETENCIAS	4.9	
PONDERADO	20%	20%
NOTA FINAL		100%
CONCERTACION	5%	
CUMPLIMIENTO FINAL:		100%

J.P. Torres

Javier Pálsicos Torres
Director General

K. Patiño

Karen Dayana Patiño Sáenz
Jefe de Oficina de Control Disciplinario Interno

FECHA: 30/01/2026
VIGENCIA: 2025