

CONCERTACION										RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES									
N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio- fin (d/m/a)	Actividades	Peso ponderado	Avance				Evidencias								
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento programado a 2º semestre	% cumplimiento de indicador 1er Semestre	% cumplimiento de indicador 2º Semestre	Descripción	Ubicación							
1	Desarrollar estrategias para el fortalecimiento de las instituciones administrativas, mediante la implementación de acciones de mejoramiento de la gestión y la eficiencia institucional.	Desarrollar acciones y/o programas de mejoramiento de la gestión y la eficiencia institucional.	Nº de actividades implementadas, Nº de acciones de mejora programadas y Nº de acciones de eficiencia programadas.	1-7-2023 a 31-12-2023	Realizar reuniones de trabajo para el análisis de la actividad desarrollada a fin de evaluar el grado de cumplimiento de los compromisos de la Secretaría General.	20%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	Realizar reuniones de trabajo para el análisis de la actividad desarrollada a fin de evaluar el grado de cumplimiento de los compromisos de la Secretaría General.	Secretaría General				
2	Desarrollar estrategias para el fortalecimiento de las instituciones administrativas, mediante la implementación de acciones de mejoramiento de la gestión y la eficiencia institucional.	Realizar las acciones requeridas para el fortalecimiento de las instituciones administrativas, mediante la implementación de acciones de mejoramiento de la gestión y la eficiencia institucional.	Nº de acciones realizadas, Nº de acciones de mejora programadas y Nº de acciones de eficiencia programadas.	1-7-2023 a 31-12-2023	Realizar reuniones de trabajo para el análisis de la actividad desarrollada a fin de evaluar el grado de cumplimiento de los compromisos de la Secretaría General.	20%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	Realizar reuniones de trabajo para el análisis de la actividad desarrollada a fin de evaluar el grado de cumplimiento de los compromisos de la Secretaría General.	Secretaría General				
3	Desarrollar estrategias para el fortalecimiento de las instituciones administrativas, mediante la implementación de acciones de mejoramiento de la gestión y la eficiencia institucional.	Realizar las acciones requeridas para el fortalecimiento de las instituciones administrativas, mediante la implementación de acciones de mejoramiento de la gestión y la eficiencia institucional.	Nº de compromisos implementados, Nº de acciones de mejora programadas y Nº de acciones de eficiencia programadas.	1-7-2023 a 31-12-2023	Realizar reuniones de trabajo para el análisis de la actividad desarrollada a fin de evaluar el grado de cumplimiento de los compromisos de la Secretaría General.	20%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	Realizar reuniones de trabajo para el análisis de la actividad desarrollada a fin de evaluar el grado de cumplimiento de los compromisos de la Secretaría General.	Secretaría General				
4	Desarrollar estrategias para el fortalecimiento de las instituciones administrativas, mediante la implementación de acciones de mejoramiento de la gestión y la eficiencia institucional.	Realizar las acciones requeridas para el fortalecimiento de las instituciones administrativas, mediante la implementación de acciones de mejoramiento de la gestión y la eficiencia institucional.	Nº de compromisos implementados, Nº de acciones de mejora programadas y Nº de acciones de eficiencia programadas.	1-7-2023 a 31-12-2023	Realizar reuniones de trabajo para el análisis de la actividad desarrollada a fin de evaluar el grado de cumplimiento de los compromisos de la Secretaría General.	20%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	Realizar reuniones de trabajo para el análisis de la actividad desarrollada a fin de evaluar el grado de cumplimiento de los compromisos de la Secretaría General.	Secretaría General				
Total						80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%						

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

JAVIER BALCELLS TORRES
 Jefe de la Oficina General de Asesoría Jurídica

FECHA: 30/11/2023
 VIGENCIA: Siguiendo 84-mes-27-2023



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 Vision estratégica	Affiche objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados puedan ser	5	5	5		5,0	
	Adopta estrategias de el control presenta observaciones a la ejecución de la planeación anual involucrando al equipo, objetivos y acciones para el logro de los objetivos	5	5	5			
	Verifica a los actores con acciones potencial en los resultados del área a su cargo, para evaluar acciones o adoptar mejorías necesarias	5	5	5			
	Mantiene periódicamente los resultados alcanzados o introduce cambios en la planeación para alcanzarlos	5	5	5			
	Presenta nuevos objetivos, metas, planes y acciones para controlar el logro de los objetivos institucionales	5	5	5			
	Comunica de manera asertiva, clara y constructiva 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	Trabaja la meta y logra que cada miembro del equipo se comprometa y ejecute, con un rol activo 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			
	Clara compromisos y metas a los miembros de un equipo a gestionar, aceptar roles, derechos y deberes, respetando intereses personales para alcanzar las metas.	5	5	5			
	Define apoyo y metas a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que reconoce los mejores prácticas y desempeño y solicita el cumplimiento de metas, evitando positivamente en la calidad de vida laboral.	5	5	5			
	Propicia, fomenta y reconoce las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	5	5	5			
	Fomenta la comunicación clara y constructiva 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 institucionales, teniendo en cuenta actividades, responsabilidades, plazos y recursos necesarios, presentando ideas exitosas en desarrollo.	5	5	5			
	Hace seguimiento a la planeación institucional con base en los indicadores y metas planteadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentación al proceso.	5	5	5			
	Opera 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			
	Controla 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, las opciones a realizar, considerando responsabilidades propias con base en los 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 posibles para tomar una decisión y descalificarla.	5	5	5			
	Dirige en situaciones de alta complejidad o incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	5	5	5			
	Evalúa los cambios que conlleva necesarias para solucionar las problemáticas detectadas o abordar situaciones problemáticas 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			
	Avalúa 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, las metas y los niveles de desarrollo para su desarrollo y aplicación a los temas asignados.	5	5	5		5,0	
	Promueve la formación de equipos con interdependencias, promueve y genera espacios de aprendizaje colaborativo, promoviendo un clima de confianza, feedback y productividad.	5	5	5			
	Organiza los entornos de trabajo para fomentar la productividad profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	5	5	5			
	Asigna una función orientada para promover y alcanzar los mejores prácticas y desempeño.	5	5	5			
	Empodera a los miembros del equipo al brindar 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 estrategias directivas.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
Muestra valores éticos de comportamiento para interpretar las interacciones del entorno.		5	5	5			

6	Pensamiento Sistémico	Compara y genera los intereses entre los equipos y los actores dentro de los diferentes procesos en los que puede que	5	5	5	5,0
		Identifica la dinámica de los actores en los que se relacionan y sus comportamientos para alcanzar los roles del sistema.	5	5	5	
		Plantea argumentos en el equipo considerando su complejidad o interdependencia para trabajar en los resultados esperados.	5	5	5	
		Relaja predominantemente al equipo cuando surge perspectivas contradictorias, promoviendo una dinámica de trabajo que integre diferentes actores para integrar el sistema.	5	5	5	
		Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	3,0	
7	Resolución de conflictos	Evalúa los mecanismos que permitan prevenir los conflictos o los resuelva a tiempo.	5	5	5	5,0
		Evalúa las causas del conflicto de acuerdo a objetivos para tomar decisiones.	5	5	5	
		Aplica estrategias, roles o negociaciones para reducir los conflictos en el equipo.	5	5	5	
		Asume como parte de la solución acordada por el equipo.	5	5	5	
		Aplica los roles de los conflictos, incluso en las situaciones similares.	5	5	5	
Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0			
TOTAL			3,0	1,0	1,0	

Validación Final **6,0**

FECHA	30/11/2026
VALIDIDAD	2025


 DANIEL ESTEBAN LLANOS PAZ SECRETARIO GENERAL Firma del Garante Público	 JAVIER PALACIOS TORRES DIRECTOR GENERAL Firma Superior Jerárquico
--	--


Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: HARLY RAFAEL LEUDO PAZ SECRETARIO GENERAL
 Área en la que se desempeña: SECRETARIA GENERAL
 Fecha: 30/01/2026

ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE	100%	
PONDERADO	80%	80%
VALORACIÓN DE COMPETENCIAS	5.0	
PONDERADO	20%	20%
NOTA FINAL		100%
CONCERTACION	5%	
CUMPLIMIENTO FINAL		
		100%


JAVIER PALACIOS TORRES. DIRECTOR GENERAL
 Firma del Superior Jerárquico


HARLY RAFAEL LEUDO PAZ. SECRETARIO GENERAL
 Firma del Gerente Público.

FECHA: 30.01/2026
 VIGENCIA: 2025