

Total		100%
Concertacion para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)		

	
Firma del Gerente Público	



ANEXO 2: VALORACION DE COMPETENCIAS

Criterios de valoracion

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
	1

Competencias comunes y directivas		Conductas asociadas	valoracion de los servidores publicos [1-5]			Valoracion anterior	Valoracion actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior	Par	Subalterno			
			60%	20%	20%			
1	Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor	5	5	4	5,0	4,43	
		Adopta alternativas si el contexto presenta desafíos	4	4	4,00			
		Vincula a los actores con incidencia potencial en el desarrollo de su competencia	5	5	4,00			
		Monitorea periódicamente los resultados	5	5	3,75			
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y socios	4	4	3,50			
		Comunica de manera clara y efectiva los cambios de dirección	5	5	4,00			
		Trabaja de visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo u	4	4	3,75			
Total Puntaje del valorador			2,7	0,9	0,77			
2	Liderazgo efectivo	Forma equipos y les delega responsabilidades y tareas	5	5	3,75	5,0	4,63	
		Coordina y motiva a los miembros de su equipo	5	5	4,00			
		Dirige a otros y motiva su equipo en momentos de presión	5	5	4,00			
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para el desarrollo de su competencia	4	4	3,75			
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto	5	5	4,25			
Total Puntaje Evaluador			2,9	1,0	0,79			
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros	5	5	3,50	5,0	4,78	
		Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de las actividades estratégicas, teniendo en cuenta la planeación institucional	5	5	3,75			
		Hace seguimiento a la planeación institucional, con énfasis en la planeación estratégica	5	5	4,00			
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica que tiene en cuenta las necesidades u	5	5	3,75			
		Optimiza el uso de los recursos.	5	5	4,50			
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo	5	5	4,00			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	0,78			
4	Toma de decisiones	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, la más adecuada	5	5	4,00	5,0	4,83	
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo	5	5	4,25			
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre	5	5	3,75			
		Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados	5	5	4,25			
		Elabora un plan de trabajo y prioridades frente a las decisiones	5	5	3,75			
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas	5	5	4,75			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	0,83			
5	Gestión del desarrollo de las personas	Identifica las competencias de los miembros del equipo, y promueve su desarrollo	5	5	4,25	5,0	4,77	
		Promueve la formación de equipos con competencias adecuadas	5	5	3,75			
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la productividad	5	5	3,75			
		Asume una función orientadora para promover y desarrollar las competencias	5	5	3,75			
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad	5	5	4,00			
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas	5	5	3,50			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	0,77			
6	Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las dinámicas del entorno	5	5	3,75	5,0	4,74	
		Comprende y gestiona las interacciones entre las partes de un sistema	5	5	3,75			
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve involucrado	5	5	4,00			
		Participa activamente en el equipo considerando su rol y responsabilidades	5	5	3,50			
		Integra positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integra	5	5	3,50			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	0,74			
7	Resolución de conflictos	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	5	3,50	5,0	4,53	
		Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	4	4	3,75			
		Decide bajo presión.	5	5	3,75			
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5	5	3,50			
		Total Puntaje Evaluador			2,9			
TOTAL			2,9	1,0	0,8			

valoracion final

4,67

93%

FECHA 27/02/2026

VIGENCIA 2025

Firma del Gerente Público

Firma Superior Jerárquico



El servicio público
es de todos

Función
Pública

Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: Maria Catalina Jaramillo Gonzalez

Área en la que se desempeña: Dirección de Política Jurídica

Fecha: 27/02/2026

ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	100%	80%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	4,67	19%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		98,68%

CONCERTACION	5%	
--------------	----	--

CUMPLIMIENTO FINAL

98,68%

Firma del Superior Jerárquico

Firma del Gerente Publico.

FECHA: 27/02/2026

VIGENCIA: 2025