


Formato 3. Evaluación de Compromisos Gerenciales

No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance					Resultado	Evidencias	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de Indicador 1er Semestre	% cumplimiento programado a 2do semestre	% Cumplimiento de indicador 2do Semestre	% Cumplimiento año		Descripción	Ubicación
Pilar 1. Productividad Social														
1	Mejorar la calidad en la prestación del servicio a los grupos de interés	Desarrollar las actividades del plan de acción de la Oficina de Talento Humano con las metas propuestas	Porcentaje de cumplimiento del plan de acción de la Oficina de Talento Humano (Meta: ≥ 80%)	9/10/2025 - 31/12/2025	Liderar la implementación de las políticas de Gestión de Talento Humano y estrategias de mejora continua en los procesos de vinculación, permanencia y desvinculación del personal Aprobar los actos administrativos relacionados con la administración del talento humano de la entidad Consolidar las evaluaciones del desempeño de los servidores de la entidad correspondiente al segundo semestre del año 2025	60%	0%	0%	100%	100%	100%	60%	Cumplimiento de los compromisos asumidos, entre los cuales se encuentran: actas de reuniones y comités, informes de seguimiento y gestión, registros de ejecución de planes y actividades, actas administrativas expedidas, matrices de control y documentos de soporte debidamente actualizados, en coherencia con los objetivos estratégicos y misionales de la entidad	
2	Mejorar la calidad en la prestación del servicio a los grupos de interés	Gestionar la documentación, socialización e implementación de los procedimientos del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo - SST con el fin de mejorar el bienestar de los servidores.	Número de procedimientos y formatos del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo actualizados e integrados al SGC. (Meta: ≥ 5%)	9/10/2025 - 31/12/2025	Avanzar en el proceso de migración de la documentación de los procedimientos y formatos existentes en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), al Sistema de Gestión de la Calidad del Instituto, según cronograma, verificando su pertinencia, trazabilidad y cumplimiento de la normatividad vigente Promover la implementación de estrategias en los procedimientos de SG - SST, que fortalezcan la mejora continua Realizar seguimiento semestral al cumplimiento del plan de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), verificando el avance en la Matriz de seguimiento al plan de trabajo SG-SST	10%	0%	0%	100%	98%	98%	9,80%	Se soporta el compromiso con la caracterización del SG-SST. Informes de seguimiento semestral al plan de trabajo y registros de acciones de mejora continua. La migración al SGC quedó proyectada con inicios técnicos y documentales para la vigencia 2026 y el 2027.	
Pilar 2. Construcción de integridad														
3	Mejorar la calidad en la prestación del servicio a los grupos de interés	Promover la apropiación de la Política de Integridad y la cultura ética en la entidad.	Número de acciones de la campaña ejecutadas sobre acciones programadas, durante el periodo de la campaña. (Meta: ≥ 80%) Medición del nivel de percepción de los servidores sobre la apropiación de los valores del Código de Integridad y la Política de la entidad	9/10/2025 - 31/12/2025	Liderar las acciones orientadas a la apropiación de la Política de Integridad y al fortalecimiento de la cultura ética institucional, articulando campañas, capacitaciones y espacios de reflexión con las dependencias y equipos de trabajo, y evaluando su impacto en el comportamiento organizacional Coordinar la ejecución de la Campaña de Integridad 2025 y el desarrollo de cápsulas, retos y espacios reflexivos orientados a la apropiación de los valores institucionales, promoviendo la participación activa de los servidores y el fortalecimiento de la cultura ética en la entidad Fomentar los principios del Código de Integridad en la Entidad, para fortalecer la convivencia laboral, la comunicación asertiva y la colaboración entre los servidores.	10%	0%	0%	100%	100%	100%	10%	Se soporta el compromiso con registros de ejecución de la Campaña de Integridad 2025, cápsulas, retos y espacios reflexivos, evidenciando fortalecimiento de la cultura ética y apropiación del Código de Integridad.	
Pilar 3. Gestión Cultural														
4	Mejorar la calidad en la prestación del servicio a los grupos de interés	Fortalecer la cultura organizacional en la entidad mediante la promoción de valores institucionales, la consolidación de un ambiente laboral basado en el respeto, compromiso e integridad, y sentido de pertenencia de los servidores públicos.	Número de actividades de realizadas/ N° acciones programadas Diagnóstico cultura organizacional (encuestas Forms)	9/10/2025 - 31/12/2025	Impulsar espacios que eliminen las malas prácticas de los valores en las tareas diarias "Baut de los malos hábitos" y socializar los resultados a través de los canales institucionales. Impulsar espacios de reconocimiento y reflexión que refuercen la identidad, el sentido de pertenencia y la práctica de los valores en el día a día laboral "Mural de los buenos hábitos y pensamientos positivos" y socializar los resultados a través de los canales institucionales. Elaborar un diagnóstico de cultura organizacional que refleje los valores, creencias, actitudes y comportamientos que prevalecen en la Entidad. Con el objetivo de identificar la cultura deseada tanto en el ámbito de trabajo como en las interacciones diarias.	10%	0%	0%	100%	100%	100%	10%	Se evidencian avances en el fortalecimiento de la cultura organizacional mediante la ejecución efectiva de la campaña "Todos ponemos a la Integridad Pública", promoviendo la apropiación de valores institucionales.	
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos														
5	Mejorar la calidad en la prestación del servicio a los grupos de interés	Fortalecer la planificación y manejo eficiente de los procedimientos que redunde en una buena dinámica de trabajo en cumplimiento de los objetivos institucionales en materia de Talento Humano	Grado de cumplimiento de los planes de acción de Talento Humano PIC- Bienestar Cumplimiento en la realización de Comité primario	9/10/2025 - 31/12/2025	Gestionar la implementación de planes de capacitación PIC, Plan de bienestar laboral asegurando que las actividades respondan a las necesidades de bienestar, aprendizaje, competencias requeridas y objetivos estratégicos de la entidad Realizar el comité primario mínimo una vez al mes dentro de la dependencia con el objetivo de fomentar la participación activa del personal de la oficina de Talento Humano, analizar desviaciones en lo ejecutado y proponer acciones de mejora al interior de la dependencia Implementar métodos de trabajo buscando optimizar el uso del tiempo durante la jornada laboral, con el objetivo de mejorar la eficacia en los resultados y alcanzar los objetivos de la entidad	10%	0%	0%	100%	98%	98%	9,80%	Se soporta el compromiso con registros de ejecución de los planes PIC y bienestar laboral, actas de comités primarios realizados periódicamente y evidencias de implementación de métodos de trabajo orientados a optimizar el tiempo y la eficacia	
Total						100%						99,60%		

FECHA 31/03/2026
VIGENCIA 31/12/2025


Firma del Superior Jerárquico


Firma del Gerente Público

Formato 4. Valoración de Competencias

Se diligencia a más tardar el 31 de marzo de cada año
O al retiro del superior jerárquico

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

Nota: El número de pares y colaboradores, será potestativo de la entidad, se recomienda como mínimo dos de cada uno.

Competencias comunes / directivas	Definición de la competencia	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Autovaloración	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior	Pares	Colaboradores			
			60%	20%	20%			
Aprendizaje continuo	Identificar, incorporar y aplicar nuevos conocimientos sobre regulaciones vigentes, tecnologías disponibles, métodos y programas de trabajo, para mantener actualizada la efectividad de sus prácticas laborales y su visión del contexto	Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un óptimo servicio.	5	4,75	3,8	5	4,7	N/A
		Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación.	5	4,75	3,6			
		Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo, y aprende de sus colegas habilidades diferenciales, que le permiten nivelar sus conocimientos en flujos informales de inter-aprendizaje.	5	4,5	4			
		Total Puntaje Evaluador	3,0	0,9	0,76			
Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.	Asume la responsabilidad por sus resultados.	5	4,75	3,8	5	4,7	N/A
		Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.	5	4,75	3,8			
		Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos	5	5	3,4			
		Adopta medidas para minimizar riesgos.	5	5	3,4			
		Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.	5	4,75	3,2			
		Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados.	5	4,75	3,6			
		Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad.	5	5	3,8			
		Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5	5	3,6			
		Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y / o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad.	5	5	3,6			
		Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos.	5	5	3,4			
Total Puntaje Evaluador	3,0	0,98	0,71					
Orientación al usuario y al ciudadano	Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios (internos y externos) y de los ciudadanos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad	Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna.	5	5	4	5	4,6	N/A
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.	5	4,75	3,4			
		Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos.	4	5	3,6			
		Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo.	5	5	3,8			

		Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente.	5	5	3,6			
		Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano.	5	5	4,2			
Total Puntaje Evaluador			2,9	0,99	0,75			
Compromiso con la organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.	Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas.	5	5	4,2	5	4,9	N/A
		Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades.	5	5	4,6			
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5	4,4			
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.	5	5	4,4			
		Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas.	5	5	4			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,00	0,86			
Trabajo en equipo	Trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes.	Cumple los compromisos que adquiere con el equipo.	4	5	4,2	5	4,7	N/A
		Respeto la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo.	5	4,75	3,6			
		Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros.	5	5	3,6			
		Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales.	5	5	3,8			
		Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad.	5	4,75	3,6			
		Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo.	5	5	4,2			
Total Puntaje Evaluador			2,9	0,98	0,77			
Adaptación al cambio	Enfrentar con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios.	Acepta y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones.	5	4,75	3,6	5	4,7	N/A
		Responde al cambio con flexibilidad.	5	4,75	3,4			
		Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y procedimientos.	5	5	3,6			
		Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones.	5	5	3,6			
Total Puntaje Evaluador			3,0	0,98	0,71			
Resolución de conflictos	Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlos o afrontarlas ofreciendo alternativas de solución y evitando las consecuencias negativas.	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo.	5	5	3,8	5	4,7	N/A
		Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones.	5	5	3,6			
		Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo.	5	5	3,4			
		Asume como propia la solución acordada por el equipo.	5	4,75	3,2			
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares.	5	5	3,6			
Total Puntaje Evaluador			3,0	0,99	0,70			
	Anticipar oportunidades y riesgos en el mediano y largo plazo para el área a cargo.	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.	5	4,25	3,6			
		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	4,75	3,6			

Visión estratégica	Mide y dirige el proceso para asegurar la organización y su entorno, de modo tal que la estrategia directiva identifique la alternativa más adecuada frente a cada situación presente o eventual, comunicando al equipo la lógica de las decisiones directivas que contribuyan al beneficio de la entidad y del país.	Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.	5	5	3,8	5	4,7	N/A
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.	5	5	3,6			
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.	5	5	3,6			
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo.	5	5	3,8			
Total Puntaje Evaluador			3,0	0,97	0,73			
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.	Prevé situaciones y escenarios futuros.	5	5	3,6	5	4,7	N/A
		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	3,6			
		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	4			
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.	5	5	4			
		Optimiza el uso de los recursos.	5	4,75	3,6			
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	5	5	3,8			
Total Puntaje Evaluador			3,0	0,99	0,75			
Toma de decisiones	Elegir entre dos o más alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión.	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.	5	4,75	4	5	4,7	N/A
		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	3,6			
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	5	5	3,4			
		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	3,8			
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	5	5	3,6			
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas.	5	5	3,6			
		Total Puntaje Evaluador			3,0			
Gestión del desarrollo de las personas	Forjar un clima laboral en el que los intereses de los equipos y de las personas se armonicen con los objetivos y resultados de la organización, generando oportunidades de aprendizaje y desarrollo, además de incentivos para reforzar el alto rendimiento.	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.	5	4,75	3,6	5	4,7	N/A
		Promueve la formación de equipos con interáreas positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	5	4,75	3,2			
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polyvalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	5	5	3,6			
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	5	5	3,8			
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.	5	5	3,8			
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.	5	4,75	3,6			
		Total Puntaje Evaluador			3,0			

Pensamiento sistémico	Comprender y afrontar la realidad y sus conexiones para abordar el funcionamiento integral y articulado de la organización e incidir en los resultados esperados.	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.	5	4,75	3,8	5	4,7	N/A
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa	5	5	4,2			
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno	5	5	3,8			
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interárea para impactar en los resultados esperados.	5	5	3,8			
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno.	5	4,75	3,6			
Total Puntaje Evaluador			3,0	0,98	0,77			
Liderazgo efectivo	Gerenciar equipos, optimizando la aplicación del talento disponible y creando un entorno positivo y de compromiso para el logro de los resultados	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones	5	4,75	3,6	5	4,7	N/A
		Forma equipos y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.	5	4,75	3,6			
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas	5	5	4			
		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, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral.	5	5	3,8			
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	5	5	3,6			
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto	5	4,75	3,6			
Total Puntaje Evaluador			3,0	0,98	0,74			

Valoración final

4,71

94,23%

FECHA

31/03/2026



Firma del Superior Jerárquico



Firma del Gerente Público

VIGENCIA

31/12/2025

Formato 5. Consolidado de Evaluación del Acuerdo de Gestión y Retroalimentación

Se diligencia a más tardar el 31 de marzo de cada año
O al retiro del superior jerárquico

Nombre del Gerente Público: CONSUELO EUGENIA VÉLEZ TOBÓN
 Área en la que se desempeña: OFICINA DE TALENTO HUMANO
 Fecha: 31/03/2026

Evaluación compromisos gerenciales - Pilares (Formato 3)	99,60%	79,68%
PONDERADO	80%	
Valoración de competencias - Ejes (Formato 4)	94,23%	18,85%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		98,53%

CUMPLIMIENTO FINAL	98,53%
---------------------------	---------------

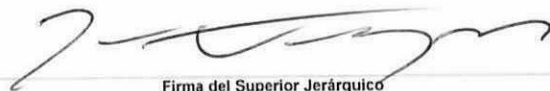
Comentarios de retroalimentación

Compromisos Gerenciales - Pilares

El cumplimiento de los Acuerdos de Gestión de la Jefatura de Talento Humano alcanzó un resultado final del 98,53%, evidenciando una gestión satisfactoria. Se destaca la implementación y ejecución de la Política de Integridad, el desarrollo de los planes de bienestar social laboral y capacitación (PIC), el fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y la optimización de los procesos internos. Las acciones desarrolladas contribuyeron de manera significativa al logro de los objetivos estratégicos de la dependencia y de su plan de acción.

Competencias - Ejes

La evaluación de competencias directivas a los Acuerdos de Gestión de Talento Humano, evidencia un desempeño satisfactorio, con un promedio general de 4,71, reflejando un cumplimiento sólido y consistente de las competencias evaluadas. La gestión desarrollada se caracterizó por la planificación, liderazgo, toma de decisiones, articulación institucional y orientación a resultados.



Firma del Superior Jerárquico



Firma del Gerente Público

VIGENCIA: 31/12/2025