



**ANEXO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES**

ANEXO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES															
Concertación							Avance					Evaluación			
N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance					% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias	
							% 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	Ubicación
1	Implementar y consolidar un modelo de gestión institucional que permita el desarrollo de las competencias y conocimientos de su capital humano, la adopción de procesos	Porcentaje ejecución plan estratégico institucional en lo concerniente al área (con base en los planes operativos)	% de cumplimiento del plan estratégico x 60% + % de oportunidad en la realización de actividades del plan estratégico x resultado: 5%: oportunidad entre el 100 y el 85% 3%: oportunidad entre el 70 y el 84% 0%: oportunidad menor al 70%	1/01/2025 31/12/2025	60% cumplimiento plan estratégico  5% oportunidad en la realización de actividades del plan estratégico	65%	50.0%	50.00%		50.0%	50.00%	100%	65,00%		File Service Dirección
2	Implementar y consolidar un modelo de gestión institucional que permita el desarrollo de las competencias y conocimientos de su capital humano, la adopción de procesos	Ejecución presupuestal y contractual	% giros / apropiación x 10% + % líneas ejecutadas - contrato firmado / líneas programadas x 5%+ % oportunidad en la realización de actividades del Plan Anual de Adquisiciones x resultado: 1%: oportunidad entre el 100 y el 85% 0,3%: oportunidad entre el 70 y el 84% 0%: oportunidad menor al 70%	1/01/2025 31/12/2025	10% giros / apropiación  4% líneas ejecutadas (contrato firmado) / líneas programadas  1% oportunidad en la realización de actividades del Plan Anual de Adquisiciones	15%	50.0%	26,33%		50.0%	47,67%	74%	11,10%		File Service Dirección
3	Implementar y consolidar un modelo de gestión institucional que permita el desarrollo de las competencias y conocimientos de su capital humano, la adopción de procesos	Actividades fuera del plan	% ejecución de tareas y actividades no incluidas en el plan estratégico	1/01/2025 31/12/2025	5% tareas realizadas / tareas asignadas	5%	50.0%	50.00%		50.0%	50.00%	100%	5,00%		File Service Dirección
4	Implementar y consolidar un modelo de gestión institucional que permita el desarrollo de las competencias y conocimientos de su capital humano, la adopción de procesos	Generación de ingresos	% ingresos por venta de productos y prestación de servicios / meta ingresos por venta de productos y prestación de servicios	1/01/2025 31/12/2025	5% ingresos por venta de productos y prestación de servicios / meta ingresos por venta de productos y prestación de servicio	5%	50.0%	31,00%		50.0%	39,00%	70%	3,50%		File Service Dirección
5	Implementar y consolidar un modelo de gestión institucional que permita el desarrollo de las competencias y conocimientos de su capital humano, la adopción de procesos	Atender oportunamente la correspondencia asignada a la dependencia a cargo.	Correspondencia gestionada oportunamente / Correspondencia asignada. Rangos de calificación: i) Entre 100% y 85% de gestión oportuna: 10% ii) Entre 70 y 84% de gestión oportuna: 8% iii) Menor: 70%: 0%	1/01/2025 31/12/2025	10% Correspondencia gestionada oportunamente / Correspondencia asignada.	10%	50%	50,00%		50%	50,00%	100%	10,00%		File Service Dirección
<b>Total</b>						<b>100%</b>							<b>94,60%</b>		
<b>Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)</b>												<b>0%</b>			
												<b>94,60%</b>			

FECHA	20/01/2026	 Firmado digitalmente por OLGA LUCIA LOPEZ MORALES Fecha: 2026.01.21 10:56:40-05	 Firma del Gerente Público
VIGENCIA	2025		



ANEXO 2: VALORACION DE COMPETENCIAS

Criterios de valoración

Table with 2 columns: Criterio and Puntaje. It lists five criteria for evaluation with corresponding scores from 1 to 5.

Main evaluation table with columns: Competencias comunes y directivas, Conductas asociadas, valoración de los servidores públicos (1-5) (Superior, Par, Subalterno), Valoración anterior, Valoración actual, and Comentarios para la retroalimentación. It contains 7 rows of competencies and a final total row.

valoración final 6,0 121%

Table with 2 columns: FECHA (20/01/2025) and VIGENCIA (2025).

Table with 2 columns: Firma del Gerente Público and Firma Superior Jerárquico.



### Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: Gloria Edith Martínez Sierra  
 Área en la que se desempeña: Gerencia Jurídica  
 Fecha: 20 de enero de 2026

#### ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	95%	76%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	6.0	24%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		100%

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

<b>CUMPLIMIENTO FINAL</b>	<b>100%</b>
---------------------------	-------------

Firmado digitalmente por  
 OLGA LUCÍA LÓPEZ MORALES  
 Fecha: 2026.01.21 15:06:07  
 -05'00'

Firma del Superior Jerárquico

Firma del Gerente Publico.

FECHA: 20/01/2026  
 VIGENCIA: 2025



ANEXO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES

ANEXO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES															
Concertación							Avance					Evaluación			
N°	Objetivos Institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin d/d/m/aaaa	Actividades	Peso ponderado	Avance					% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de indicador 1er Semestre	Observaciones del avance y oportunidad de mejora	% cumplimiento programado a 2º semestre	% Cumplimiento de indicador 2º Semestre			Descripción	Ubicación
1	Implementar y consolidar un modelo de gestión institucional que permita el desarrollo de las competencias y conocimientos de su capital humano, la adopción de procesos	Porcentaje ejecución plan estratégico institucional en lo concerniente al área (por base en los planes operativos)	% de cumplimiento del plan estratégico x 60% + % de oportunidad en la realización de actividades del plan estratégico x resultado: 5%: oportunidad entre el 100 y el 85% 3%: oportunidad entre el 70 y el 84% 0%: oportunidad menor al 70%	1/01/2025 31/12/2025	60% cumplimiento plan estratégico  5% oportunidad en la realización de actividades del plan estratégico	60%	50,0%	49,91%		50,0%	49,91%	100%	64,88%		File Service Dirección
2	Implementar y consolidar un modelo de gestión institucional que permita el desarrollo de las competencias y conocimientos de su capital humano, la adopción de procesos	Ejecución presupuestal y contractual	% grosos / apropiación x 10% + % líneas ejecutadas - contrato firmado / líneas programadas x 5% + % oportunidad en la realización de actividades del Plan Anual de Adquisiciones x resultado: 1%: oportunidad entre el 100 y el 85% 0,8%: oportunidad entre el 70 y el 84% 0%: oportunidad menor al 70%	1/01/2025 31/12/2025	10% grosos / apropiación  4% líneas ejecutadas (contrato firmado) / líneas programadas  1% oportunidad en la realización de actividades del Plan Anual de Adquisiciones	15%	50,0%	40,73%		50,0%	49,00%	90%	13,46%		File Service Dirección
3	Implementar y consolidar un modelo de gestión institucional que permita el desarrollo de las competencias y conocimientos de su capital humano, la adopción de procesos	Actividades fuera del plan	% ejecución de tareas y actividades no incluidas en el plan estratégico	1/01/2025 31/12/2025	5% tareas realizadas / tareas asignadas	5%	50,0%	50,00%		50,0%	50,00%	100%	5,00%		File Service Dirección
4	Implementar y consolidar un modelo de gestión institucional que permita el desarrollo de las competencias y conocimientos de su capital humano, la adopción de procesos	Generación de ingresos	% ingresos por venta de productos y prestación de servicios / meta ingresos por venta de productos y prestación de servicios	1/01/2025 31/12/2025	5% ingresos por venta de productos y prestación de servicios / meta ingresos por venta de productos y prestación de servicios	5%	50,0%	31,00%		50,0%	39,00%	70%	3,50%		File Service Dirección
5	Implementar y consolidar un modelo de gestión institucional que permita el desarrollo de las competencias y conocimientos de su capital humano, la adopción de procesos	Atender oportunamente la correspondencia asignada a la dependencia a cargo.	Correspondencia gestionada oportunamente / Correspondencia asignada.  Rango de satisfacción: (i) Entre 100% y 85% de gestión oportuna: 10% (ii) Entre 70 y 84% de gestión oportuna: 8% el Menor 70%: 0%	1/01/2025 31/12/2025	10% Correspondencia gestionada oportunamente / Correspondencia asignada.	10%	50%	50,00%		50%	50,00%	100%	10,00%		File Service Dirección
<b>Total</b>						<b>100%</b>							<b>96,84%</b>		
Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)													<b>0%</b>		
													<b>96,84%</b>		
FECHA		20/01/2026		Firma del Superior Jerárquico		Firma del Gerente Público									
VIGENCIA		2025													



## 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 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

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación			
		Superior	Par	Subalterno						
		70%	30%	0%						
1	Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor	5	5		5,0				
		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	5						
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones e iniciar negociaciones necesarias	5	4						
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos	5	5						
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales	5	5						
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, brindando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo	5	5						
		Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones	5	5						
Total Puntaje del valorador		3,5	1,5	0,0						
2	Liderazgo efectivo	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		4,9				
		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	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, incidendo positivamente en la calidad de vida laboral.	5	5						
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	5	5						
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto	5	5						
		Total Puntaje Evaluador		3,5	1,4			0,0		
		3	Planeación	Identifica situaciones y escenarios futuros	5			5		4,8
Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsabilidades, plazos y recursos requeridos; promoviendo altos estándares de desempeño	5			4						
Hace seguimiento a la planeación institucional con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso.	4			5						
Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanía	5			5						
Optimiza el uso de los recursos	5			5						
Conoce oportunidades que generen valor a corto, mediano y largo plazo	5			5						
Total Puntaje Evaluador				3,4	1,5	0,0				
4	Toma de decisiones	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad	5	5		5,0				
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.	5	4						
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de todos los objetivos de la entidad.	5	5						
		Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y es responsable de la decisión tomada	5	5						
		Defiende alternativas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	5	5						
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas	5	5						
		Total Puntaje Evaluador		3,5	1,5			0,0		
5	Gestión del desarrollo de las personas	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		4,7				
		Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, habilidades y problemas	5	5						
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	5	4						
		Assume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	5	4						
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía al poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.	4	4						
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas	5	5						
		Total Puntaje Evaluador		3,4	1,3			0,0		
6	Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.	5	5		4,7				
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.	5	4						
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	5	4						
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados.	5	5						
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integra diversos enfoques para interpretar el entorno	4	4						
		Total Puntaje Evaluador		3,4	1,3			0,0		
		7	Resolución de conflictos	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5			4		4,9
Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	5			5						
Decide bajo presión.	5			5						
Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5			5						
Total Puntaje Evaluador				3,5	1,4	0,0				
TOTAL				3,4	1,4	0,0				
valoración final					4,9	97%				

FECHA	20/01/2026
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: Jairo Andrés Revelo Molina  
 Área en la que se desempeña: Gerencia de Gestión Corporativa  
 Fecha: 20 de enero de 2026

#### ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	96,84%	77%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	4,9	19%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		97%

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

<b>CUMPLIMIENTO FINAL</b>	<b>97%</b>
---------------------------	------------

Firmado digitalmente por  
 OLGA LUCÍA LÓPEZ MORALES  
 Fecha: 2026.01.21 15:05:52  
 -05'00'

Firma del Superior Jerárquico

Firma del Gerente Publico.

FECHA: 20/01/2026  
 VIGENCIA: 2025



ANEXO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES

CONCERTACIÓN														Evaluación			
N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance					% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias			
							% 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	Ubicación		
1	Mantener un registro de información catastral oportuno y de calidad que se anticipe a las necesidades de información de la ciudad.	Porcentaje ejecución plan estratégico institucional en lo concerniente al área (con base en los planes operativos)	% de cumplimiento del plan estratégico x 60% + % de oportunidad en la realización de actividades del plan estratégico + resultado: 5% oportunidad entre el 100 y el 85% 3% oportunidad entre el 70 y el 84% 0% oportunidad menor al 70%	1/01/2025 31/12/2025	60% cumplimiento plan estratégico	65%	50,0%	50,00%		50,0%	50,00%	100%	65,00%	File Service Dirección			
					5% oportunidad en la realización de actividades del plan estratégico												
2	Implementar y consolidar un modelo de gestión institucional que permita el desarrollo de las competencias y conocimientos de su capital humano, la adopción de procesos	Ejecución presupuestal y contractual	% giros / apropiación x 10% + % líneas ejecutadas - contrato firmado / líneas programadas x 5%+ % oportunidad en la realización de actividades del Plan Anual de Adquisiciones x resultado: 1% oportunidad entre el 100 y el 85% 0,8% oportunidad entre el 70 y el 84% 0% oportunidad menor al 70%	1/01/2025 31/12/2025	10% giros / apropiación	15%	50,0%	28,34%		50,0%	50,00%	78%	11,75%	File Service Dirección			
					4% líneas ejecutadas (contrato firmado) / líneas programadas												
					1% oportunidad en la realización de actividades del Plan Anual de Adquisiciones												
3	Implementar y consolidar un modelo de gestión institucional que permita el desarrollo de las competencias y conocimientos de su capital humano, la adopción de procesos	Actividades fuera del plan	% ejecución de tareas y actividades no incluidas en el plan estratégico	1/01/2025 31/12/2025	5% tareas realizadas / tareas asignadas	5%	50,0%	50,00%		50,0%	50,00%	100%	5,00%	File Service Dirección			
4	Implementar y consolidar un modelo de gestión institucional que permita el desarrollo de las competencias y conocimientos de su capital humano, la adopción de procesos	Generación de ingresos	% ingresos por venta de productos y prestación de servicios / meta ingresos por venta de productos y prestación de servicios	1/01/2025 31/12/2025	5% ingresos por venta de productos y prestación de servicios / meta ingresos por venta de productos y prestación de servicio	5%	50,0%	31,00%		50,0%	39,00%	70%	3,50%	File Service Dirección			
					10% Correspondencia gestionada oportunamente / Correspondencia asignada.												
5	Atender oportunamente la correspondencia asignada a la dependencia a cargo.		Correspondencia gestionada oportunamente / Correspondencia asignada. Rangos de calificación: I) Entre 100% y 85% de gestión oportuna: 10% II) Entre 70 y 84% de gestión oportuna: 8% III) Menor 70%, 0%	1/01/2025 31/12/2025	10% Correspondencia gestionada oportunamente / Correspondencia asignada.	10%	50%	50,00%		50%	40,00%	90%	9,00%	File Service Dirección			
<b>Total</b>												100%				94,25%	
<b>Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)</b>																0%	
																94,25%	
FECHA		20/01/2026															
VIGENCIA		2025															
				 Firma del Superior Jerárquico				 Firma del Gerente Público									



ANEXO 2: VALORACION DE COMPETENCIAS

Criterios de valoración

Table with 2 columns: Description of behavior and score. Rows include 'Es consistente en su comportamiento...', 'Es consistente en su comportamiento y se destaca...', 'Su comportamiento se evidencia...', 'No es consistente...', and 'Su comportamiento no se manifiesta...'.

Main evaluation table with columns: Competencias comunes y directivas, Conductas asociadas, valoración de los servidores públicos [1-5] (Superior, Par, Subalterno), Valoración anterior, Valoración actual, and Comentarios para la retroalimentación. Rows include Vision estratégica, Liderazgo efectivo, Planeación, Toma de decisiones, Gestión del desarrollo de las personas, Pensamiento Sistémico, and Resolución de conflictos.

valoración final 5,7 114%

Table with 2 columns: FECHA (20/01/2026) and VIGENCIA (2025).

Signature of Paula Gu and official stamps for Firma del Gerente Público and Firma Superior Jerárquico.



El servicio público  
es de todos

Función  
Pública

### Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: Paula Andrea Mahecha Mahecha  
 Área en la que se desempeña: Oficina Observatorio Técnico Catastral  
 Fecha: 20 de enero de 2026

#### ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	94%	75%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	5,7	23%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		98%

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

<b>CUMPLIMIENTO FINAL</b>	<b>98%</b>
---------------------------	------------

Firmado digitalmente por OLGA  
 LUCÍA LÓPEZ MORALES  
 Fecha: 2026.01.21 15:04:57 -05'00'

Firma del Superior Jerárquico

Firma del Gerente Publico.

FECHA: 20/01/2026  
 VIGENCIA: 2025

**ANEXO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES**

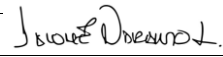
Concertación														Evaluación			
N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance					% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias			
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de Indicador 1er Semestre	Observaciones del avance y oportunidad de mejora	% cumplimiento programado a 2° semestre	% Cumplimiento de indicador 2° Semestre			Descripción	Ubicación		
1	Fortalecer la Infraestructura de Datos Espaciales del Distrito Capital como herramienta que permite la integración, análisis y explotación de la información geográfica y catastral	Porcentaje ejecución plan estratégico institucional en lo concerniente al área (con base en los planes operativos)	% de cumplimiento del plan estratégico x 60% + % de oportunidad en la realización de actividades del plan estratégico x resultado: 5% oportunidad entre el 100 y el 85% 3% oportunidad entre el 70 y el 84% 0% oportunidad menor al 70%	1/01/2025 31/12/2025	60% cumplimiento plan estratégico	65%	50,0%	49,54%		50,0%	48,46%	98%	63,70%	File Service Dirección			
					5% oportunidad en la realización de actividades del plan estratégico												
2	Implementar y consolidar un modelo de gestión institucional que permita el desarrollo de las competencias y conocimientos de su capital humano, la adopción de procesos	Ejecución presupuestal y contractual	% giros / apropiación x 10% + % líneas ejecutadas - contrato firmado / líneas programadas x 5% % oportunidad en la realización de actividades del Plan Anual de Adquisiciones x resultado: 1% oportunidad entre el 100 y el 85% 0,8% oportunidad entre el 70 y el 84% 0% oportunidad menor al 70%	1/01/2025 31/12/2025	10% giros / apropiación	15%	50,0%	22,67%		50,0%	42,00%	65%	9,70%	File Service Dirección			
					4% líneas ejecutadas (contrato firmado) / líneas programadas												
					1% oportunidad en la realización de actividades del Plan Anual de Adquisiciones												
3	Implementar y consolidar un modelo de gestión institucional que permita el desarrollo de las competencias y conocimientos de su capital humano, la adopción de procesos	Actividades fuera del plan estratégico	% ejecución de tareas y actividades no incluidas en el plan estratégico	1/01/2025 31/12/2025	5% tareas realizadas / tareas asignadas	5%	50,0%	50,00%		50,00%	50,00%	100%	5,00%	File Service Dirección			
4	Implementar y consolidar un modelo de gestión institucional que permita el desarrollo de las competencias y conocimientos de su capital humano, la adopción de procesos	Generación de ingresos	% ingresos por venta de productos y prestación de servicios / meta ingresos por venta de productos y prestación de servicios	1/01/2025 31/12/2025	5% ingresos por venta de productos y prestación de servicios / meta ingresos por venta de productos y prestación de servicio	5%	50,0%	31,00%		50,0%	39,00%	70%	3,50%	File Service Dirección			
5	Implementar y consolidar un modelo de gestión institucional que permita el desarrollo de las competencias y conocimientos de su capital humano, la adopción de procesos	Atender oportunamente la correspondencia asignada a la dependencia a cargo.	Correspondencia gestionada oportunamente / Correspondencia asignada. Rangos de calificación: i) Entre 100% y 85% de gestión oportuna: 10% ii) Entre 70 y 84% de gestión oportuna: 8% iii) Menor 70%: 0%	1/01/2025 31/12/2025	10% Correspondencia gestionada oportunamente / Correspondencia asignada.	10%	50%	50,00%		50%	50%	100%	10,00%	File Service Dirección			
<b>Total</b>						<b>100%</b>							<b>91,90%</b>				

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

91,90%  
0%  
91,90%

FECHA: 20/01/2026  
VIGENCIA: 2025


 Estado registrado por OSGA LUCIA LOPEZ  
 NOTALES  
 Fecha: 2026.01.21 11:03:51 - 05:50  
**Firma del Superior Jerárquico**

  
**Firma del Gerente Público**



## 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 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

Competencias comunes y directivas	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	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor	5	5	3	7,8	No han entendido el objeto de la infraestructura por eso no puede ver con estrategia  Mejorar en la estrategia para lograr que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de respeto  Se agradece informar los resultados de esta encuesta a todos los empleados del área y, de ser el caso, presentar propuestas para su intervención
		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	5	3		
		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		
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos	4	5	3		
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales	5	5	3		
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo	5	5	2		
		Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.	5	5	2		
Total Puntaje del valorador		5,1	1,8	1,0			
2	Liderazgo efectivo	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	3	4,4	Considero que la gerente tiene dificultades para comunicar de manera respetuosa de la individualidad de cada persona, generalmente tiende a calificar aspectos de la vida personal de las personas sin conocer realmente al trabajador; por ejemplo: "pareciera que no tienes aspiraciones de crecer laboralmente", "como tienes un cargo de planta, te conformas, no sales de tu zona de confort"  Es importante dar relevancia al respeto hacia el trabajo de los funcionarios, así como el buen trato.  No toma posición de decisión cuando se requiere, y su manejo de personal es muy deficiente
		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	2		
		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	2		
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	5	5	2		
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto	5	5	2		
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	0,4			
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros	4	5	3	5,3	Utiliza contratistas para realizar esas tareas, y no parece estar al tanto de ellas  Se agradece informar los resultados de esta encuesta a todos los empleados del área y, de ser el caso, presentar propuestas para su intervención
		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		
		Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso.	4	5	3		
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos	5	5	3		
		Optimiza el uso de los recursos.	5	5	3		
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	5	5	3		
Total Puntaje Evaluador		3,4	1,2	0,7			
4	Toma de decisiones	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.	5	5	3	6,6	No toma partido de las decisiones administrativas, actúa como un agente vigilante pero no como líder  Se agradece informar los resultados de esta encuesta a todos los empleados del área y, de ser el caso, presentar propuestas para su intervención
		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	2		
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	5	5	3		
		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	2		
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	5	5	2		
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas	4	5	3		
Total Puntaje Evaluador		4,4	1,5	0,8			

5	Gestión del desarrollo de las personas	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.	5	5	2	5,3	<p>No tiene en consideración comentarios sobre las posibilidades de desempeñar actividades de mejor manera en otros grupos de trabajo.</p> <p>La pregunta 34 solo la puede responder la persona evaluada. No está bien formulada. Los funcionarios desconocemos esa respuesta.</p> <p>No aplica criterios objetivos en la gestión de personas; confunde el trabajo en equipo con amistad, afectando el liderazgo institucional.</p> <p>Se agradece informar los resultados de esta encuesta a todos los empleados del área y, de ser el caso, presentar propuestas para su intervención</p>
		Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	5	5	2		
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	5	5	2		
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	5	5	2		
		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	2		
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas	5	5	3		
Total Puntaje Evaluador			3,6	1,2	0,5		
6	Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.	5	5	3	3,8	<p>Se agradece informar los resultados de esta encuesta a todos los empleados del área y, de ser el caso, presentar propuestas para su intervención</p>
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.	5	5	3		
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	5	5	3		
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados.	5	5	2		
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno	5	5	2		
Total Puntaje Evaluador			2,5	0,8	0,4		
7	Resolución de conflictos	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	5	3	4,6	<p>Pienso que las preguntas están mal enfocadas porque se pueden tomar decisiones, pero donde se evalúa si son buenas o malas</p> <p>No decide nunca</p> <p>Se agradece informar los resultados de esta encuesta a todos los empleados del área y, de ser el caso, presentar propuestas para su intervención</p>
		Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	5	5	2		
		Decide bajo presión.	5	5	3		
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5	5	3		
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	0,6		
TOTAL			3,6	1,2	0,6		

valoración final	5,4	108%
------------------	-----	------

FECHA	20/01/2026
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: Salomé Naranjo Luján  
 Área en la que se desempeña: Gerencia de Infraestructura de Datos Espaciales IDECA  
 Fecha: 20 de enero de 2026

#### ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	92%	74%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	5,4	22%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		95%

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

<b>CUMPLIMIENTO FINAL</b>	<b>95%</b>
---------------------------	------------

Firmado digitalmente por  
 OLGA LUCÍA LÓPEZ MORALES  
 Fecha: 2026.01.21 15:03:19  
 -05'00'

Firma del Superior Jerárquico

Firma del Gerente Publico.

FECHA: 20/01/2026  
 VIGENCIA: 2025


ANEXO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES

Concertación													Evaluación		
N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance					% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de indicador 1er Semestre	Observaciones del avance y oportunidad de mejora	% cumplimiento programado a 2º semestre	% Cumplimiento de indicador 2º Semestre			Descripción	Ubicación
1	Mantener un registro de información catastral oportuno y de calidad que se anticipe a las necesidades de información de la ciudad.	Porcentaje ejecución plan estratégico institucional en lo concerniente al área (con base en los planes operativos)	% de cumplimiento del plan estratégico x 60% + % de oportunidad en la realización de actividades del plan estratégico x resultado: 5% oportunidad entre el 100 y el 85% 3% oportunidad entre el 70 y el 84% 0% oportunidad menor al 70%	1/01/2025 31/12/2025	80% cumplimiento plan estratégico  5% oportunidad en la realización de actividades del plan estratégico	65%	50.0%	45.23%	5% oportunidad en la realización de actividades del plan estratégico	50.0%	49.58%	95%	61.63%		File Service Dirección
2	Implementar y consolidar un modelo de gestión institucional que permita el desarrollo de las competencias y conocimientos de su capital humano, la adopción de procesos	Ejecución presupuestal y contractual	% gros / apropiación x 10% + % líneas ejecutadas - contrato firmado / líneas programadas x 5%+ % oportunidad en la realización de actividades del Plan Anual de Adquisiciones x resultado: 1% oportunidad entre el 100 y el 85% 0.8% oportunidad entre el 70 y el 84% 0% oportunidad menor al 70%	1/01/2025 31/12/2025	10% gros / apropiación 4% líneas ejecutadas (contrato firmado) / líneas programadas  1% oportunidad en la realización de actividades del Plan Anual de Adquisiciones	15%	50.0%	29.00%		50.0%	45.67%	75%	11.20%		File Service Dirección
3	Implementar y consolidar un modelo de gestión institucional que permita el desarrollo de las competencias y conocimientos de su capital humano, la adopción de procesos	Actividades fuera del plan	% ejecución de tareas y actividades no incluidas en el plan estratégico	1/01/2025 31/12/2025	5% tareas realizadas / tareas asignadas	5%	50.0%	50.00%		50.0%	50.00%	100%	5.00%		File Service Dirección
4	Implementar y consolidar un modelo de gestión institucional que permita el desarrollo de las competencias y conocimientos de su capital humano, la adopción de procesos	Generación de ingresos	% ingresos por venta de productos y prestación de servicios / meta ingresos por venta de productos y prestación de servicios	1/01/2025 31/12/2025	5% ingresos por venta de productos y prestación de servicios / meta ingresos por venta de productos y prestación de servicio	5%	50.0%	31.00%		50.0%	39.00%	70%	3.50%		File Service Dirección
5	Implementar y consolidar un modelo de gestión institucional que permita el desarrollo de las competencias y conocimientos de su capital humano, la adopción de procesos	Atender oportunamente la correspondencia asignada a dependencia a cargo.	Correspondencia gestionada oportunamente / Correspondencia asignada. Rangos de calificación: i) Entre 100% y 85% de gestión oportuna: 10% ii) Entre 70 y 84% de gestión oportuna: 8% iii) Menor 70%: 0%	1/01/2025 31/12/2025	10% Correspondencia gestionada oportunamente / Correspondencia asignada.	10%	50%	50.00%		50%	50.00%	100%	10.00%		File Service Dirección
<b>Total</b>						<b>100%</b>							<b>91.33%</b>		

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

91.33%  
0%  
91.33%

FECHA \_\_\_\_\_  
20/01/2026  
VIGENCIA \_\_\_\_\_  
2025

  
Firma digitalizada por CELSA LUCIA LOPEZ MORALES  
Fecha: 20/01/2025 10:00:00 AM  
Firma del Superior Jerárquico

  
Firma del Gerente Público



ANEXO 2: VALORACION DE COMPETENCIAS

Table with 2 columns: Description of behavior and score. Rows include 'Es consistente en su comportamiento...', 'Es consistente en su comportamiento y se destaca...', 'Su comportamiento se evidencia...', 'No es consistente...', and 'Su comportamiento no se manifiesta...'.

Main evaluation table with columns: Competencias comunes y directivas, Conductas asociadas, Valoración de los servidores públicos (Superior, Par, Subalterno), Valoración anterior, Valoración actual, and Comentarios para la retroalimentación. Rows 1-7 cover Vision estratégica, Liderazgo efectivo, Planeación, Toma de decisiones, Gestión del desarrollo de las personas, Pensamiento Sistémico, and Resolución de conflictos.

valoración final 6,0 120%

Table with 2 columns: FECHA (20/01/2026) and VIGENCIA (2025).

Table with 2 columns: Firma del Gerente Público and Firma Superior Jerárquico.



El servicio público es de todos

Función Pública

### Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: Yenny Carolina Rozo Gómez  
 Área en la que se desempeña: Gerencia de Información Catastral  
 Fecha: 20 de enero de 2026

#### ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	91,33%	73%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	6,0	24%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		97%

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

<b>CUMPLIMIENTO FINAL</b>	<b>97%</b>
---------------------------	------------

Firmado digitalmente por OLEGA  
 LUCÍA LÓPEZ MORALES  
 Fecha: 2026.01.21 15:02:25  
 -05'00'

Firma del Superior Jerárquico

Firma del Gerente Publico.

FECHA: 20/01/2026  
 VIGENCIA: 2025





## 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 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

Competencias comunes y directivas	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	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.	5	5	5	6,5	Considero que la visión estratégica y el apoyo al PETI diseñado por la GT, ha sido adecuado			
		Adopta alternativas si el contexto presenta perturbaciones a la ejecución de la planeación anual involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos.	5	5	5					
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o facilitar negociaciones necesarias.	5	5	5					
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.	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 valorador		3,0	1,8	1,8						
2	Liderazgo efectivo	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	5,0	Ejecuta sus actividades con liderazgo sobre su equipo de trabajo			
		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	5					
		Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y aprendizajes y celebra el éxito con su gente, incidendo positivamente en la calidad de vida laboral.	5	5	5					
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	5	5	5					
		Fomenta la comunicación clara y concreta 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	5,4	Toma tiempo para verificar y asegurar las mejores opciones en la plantación de los planes y actividades de la Subgerencia			
		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 retroalimentando el proceso.	5	5	5					
		Orienta 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					
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	5	5	5					
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,2	1,2						
4	Toma de decisiones	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.	5	5	5	6,0	Siempre además de tomar en cuenta las opiniones técnicas, asume los riesgos personalmente de las decisiones que apoya			
		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	5					
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	5	5	5					
		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	5					
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	5	5	5					
		Assume los riesgos de las decisiones tomadas.	5	5	5					
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,5	1,5						
5	Gestión del desarrollo de las personas	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.	5	5	5	5,4	Siempre está preocupado por la capacitación no solo de los miembros de su equipo, si no de la generalidad de los servidores de la entidad			
		Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, generando en común experiencias, hallazgos y problemas.	5	5	5					
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	5	5	4					
		Assume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	5	5	5					
		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	5					
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.	5	5	5					
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,2	1,2						
6	Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.	5	5	5	4,8	Su participación, interacción y retroalimentación con el equipo son puntos a destacar			
		Comprende y gestiona las interacciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos de los que participa.	5	5	5					
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	5	5	5					
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados.	5	5	5					
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversas enfoques para interpretar el entorno.	5	5	5					
		Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0			0,8		
7	Resolución de conflictos	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, las estrategias a realizar.	5	5	5	5,0	Es muy lógico y racional en la toma de decisiones			
		Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	5	5	5					
		Decide bajo presión.	5	5	5					
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5	5	5					
		Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0			1,0		
		TOTAL		3,0	1,2			1,2		

valoración final 5,4 100%

FECHA	2025
VIGENCIA	

William Alfredo Sandoval Sandoval Firma del Gerente Público	Olga Lucía López Morales Firma del Superior Jerárquico



El servicio público es de todos

Función Pública

### Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: William Alfredo Sandoval Sandoval  
 Área en la que se desempeña: Subgerente de Talento Humano  
 Fecha: 20 de enero de 2026

#### ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	92,97%	74%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	5,4	22%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		96%
CONCERTACION	5%	
<b>CUMPLIMIENTO FINAL</b>		<b>96%</b>

Firmado digitalmente por OLGA LUCÍA LÓPEZ MORALES  
 Fecha: 2026.01.21 15:01:32 -05'00'

**Olga Lucía López Morales**  
 Firma del Superior Jerárquico

**William Alfredo Sandoval Sandoval**  
 Firma del Gerente Público

FECHA: 20/01/2026  
 VIGENCIA: 2025


ANEXO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES

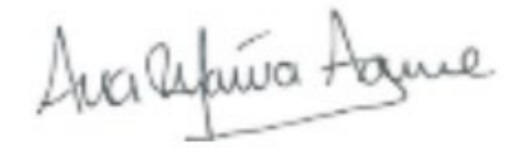
ANEXO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES														
Concertación							Avance					Evaluación		
N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance				% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias	
							% 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	Implementar y consolidar un modelo de gestión institucional que permita el desarrollo de las competencias y conocimientos de su capital humano, la adopción de procesos	Porcentaje ejecución plan estratégico institucional en lo concerniente al área (con base en los planes operativos)	% de cumplimiento del plan estratégico 70% + % de oportunidad en la realización de actividades del plan estratégico x resultado: 10%: oportunidad entre el 100 y el 85% 8%: oportunidad entre el 70 y el 84% 0%: oportunidad menor al 70%	1/01/2025 31/12/2025	70% cumplimiento plan estratégico  5% oportunidad en la realización de actividades del plan estratégico	75%	50,0%	50,0%		50,0%	50,0%	100%	75,0%	File Service Dirección
2	Implementar y consolidar un modelo de gestión institucional que permita el desarrollo de las competencias y conocimientos de su capital humano, la adopción de procesos	Actividades fuera del plan	% ejecución de tareas y actividades no incluidas en el plan estratégico	1/01/2025 31/12/2025	15% tareas realizadas / tareas asignadas	15%	50,0%	50,0%		50,0%	50,0%	100%	15,0%	File Service Dirección
3	Implementar y consolidar un modelo de gestión institucional que permita el desarrollo de las competencias y conocimientos de su capital humano, la adopción de procesos	Atender oportunamente la correspondencia asignada a la dependencia a cargo.	Correspondencia gestionada oportunamente / Correspondencia asignada. Rangos de calificación: i) Entre 100% y 85% de gestión oportuna: 10% ii) Entre 70 y 84% de gestión oportuna: 8% iii) Menor 70%: 0%	1/01/2025 31/12/2025	10% Correspondencia gestionada oportunamente / Correspondencia asignada.	10%	50,0%	50,0%		50,0%	50,0%	100%	10,0%	File Service Dirección
4														
5														
<b>Total</b>						<b>100%</b>						<b>300%</b>	<b>100,0%</b>	

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

0,0%  
100,0%

FECHA: 20/01/2026  
VIGENCIA: 2025


 Firmado digitalmente por OLGA LUCÍA LÓPEZ MORALES  
 Fecha: 2025.01.21 13:07:58 -05'00'  
 Firma del Superior Jerárquico

  
 Firma del Gerente Público



**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 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

Competencias comunes y directivas	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	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor	5	5	5	5,0		
	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	5	5			
	Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias	5	5	5			
	Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos	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			
	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.	5	5	5			
<b>Total Puntaje del valorador</b>		3,0	1,0	1,0			
2 Liderazgo efectivo	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	5,0		
	Crece 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	5			
	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, incidendo positivamente en la calidad de vida laboral	5	5	5			
	Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	5	5	5			
	Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto	5	5	5			
	<b>Total Puntaje Evaluador</b>		3,0	1,0			1,0
3 Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros	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 retroalimentando el proceso.	5	5	5			
	Orienta 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			
	Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	5	5	5			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		3,0	1,0	1,0			
4 Toma de decisiones	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos 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 analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla	5	5	5			
	Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	5	5	5			
	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	5			
	Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	5	5	5			
	Asume los riesgos de las decisiones tomadas	5	5	5			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		3,0	1,0	1,0			
5 Gestión del desarrollo de las personas	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las 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 colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	5	5	5			
	Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	5	5	5			
	Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	5	5	5			
	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	5			
	Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas	5	5	5			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		3,0	1,0	1,0			
6 Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.	5	5	5	5,0		
	Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.	5	5	5			
	Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	5	5	5			
	Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados.	5	5	5			
	Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno.	5	5	5			
	<b>Total Puntaje Evaluador</b>		3,0	1,0			1,0
7 Resolución de conflictos	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	5	5	5,0		
	Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que le son asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	5	5	5			
	Decide bajo presión.	5	5	5			
	Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5	5	5			
	<b>Total Puntaje Evaluador</b>		3,0	1,0			1,0
<b>TOTAL</b>		3,0	1,0	1,0			
<b>valoración final</b>					<b>5,0</b>	<b>100%</b>	

FECHA	20/01/2026
VIGENCIA	2025

Firma del Gerente Público	Firma Superior Jerárquico



### Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión


Nombre del Gerente Público: Ana María Aguirre Tovar  
 Área en la que se desempeña: Oficina de Control Disciplinario Interno  
 Fecha: 20 de Enero de 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	5,0	20%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		100%

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

<b>CUMPLIMIENTO FINAL</b>	<b>100%</b>
---------------------------	-------------

 Firmado digitalmente por OLGA LUCÍA LÓPEZ MORALES  
 Fecha: 2026.01.21 15:07:58 -05'00'



Firma del Superior Jerárquico

Firma del Gerente Público.

FECHA: 20/01/2026  
 VIGENCIA: 2025

ANEXO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES															
Concertación							Avance					Evaluación			
N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	% 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	% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias	
														Descripción	Ubicación
1	Fortalecer la Infraestructura de Datos Espaciales del Distrito Capital, como herramienta que permite la integración, análisis y explotación de la información geográfica y catastral	Porcentaje ejecución plan estratégico institucional en lo concerniente al área (con base en los planes operativos)	% de cumplimiento del plan estratégico x 60% + % de oportunidad en la realización de actividades del plan estratégico x resultado: 5%: oportunidad entre el 100 y el 85% 3%: oportunidad entre el 70 y el 64% 0%: oportunidad menor al 70%	1/01/2025 31/12/2025	60% cumplimiento plan estratégico 5% oportunidad en la realización de actividades del plan estratégico	65%	50,0%	50%		50,0%	49%	99%	64%	Desde la SAD, se participa en las actividades y productos de: 2.2.1.1. Desarrollar técnicas de analítica para la explotación de datos geográficos - Productos: a) Tres casos de uso de analítica de datos y b) Fase II del índice de revitalización 2.3.1.1. Implementar técnicas innovadoras de captura y procesamiento de la información geográfica y catastral - Productos: Metodología para la generación de la volumetría de edificaciones a partir de datos LIDAR Estas actividades se finalizaron según lo programado a corde de 31 de diciembre de 2025. Adicionalmente se aporta al Plan Anual de Trabajo de IDECA a los proyectos de: Piloto de Gemelo Digital Urbano, Dos ejercicios de incubación y aceleración de soluciones Geoespaciales y Una alianza de cooperación.	
2	Implementar y consolidar un modelo de gestión institucional que permita el desarrollo de las competencias y conocimientos de su capital humano, la adopción de procesos	Ejecución presupuestal y contractual	% giros / apropiación x 10% + % líneas ejecutadas - contrato firmado / líneas programadas x 5%+ % oportunidad en la realización de actividades del Plan Anual de Adquisiciones x resultado: 1%: oportunidad entre el 100 y el 85% 0,8%: oportunidad entre el 70 y el 84% 0%: oportunidad menor al 70%	1/01/2025 31/12/2025	10% giros / apropiación 4% líneas ejecutadas (contrato firmado) / líneas programadas 1% oportunidad en la realización de actividades del Plan Anual de Adquisiciones	15%	50,0%	23%		50,0%	42%	65%	10%	Respecto a la ejecución presupuestal y contractual, la SAD ejecuto y superviso 9 contratos de orden de prestación de servicios los cuales se encuentran finalizados a 31 de diciembre y cumplieron a satisfacción con su objeto y obligaciones contractuales.	
3	Implementar y consolidar un modelo de gestión institucional que permita el desarrollo de las competencias y conocimientos de su capital humano, la adopción de procesos	Actividades fuera del plan	% ejecución de tareas y actividades no incluidas en el plan estratégico	1/01/2025 31/12/2025	5% tareas realizadas / tareas asignadas	5%	50,0%	50%		50,0%	50%	100%	5%	Como actividades no consideradas en el PEI, desde la SAD se apoya: * Inventario de Bienes Inmuebles del Distrito Capital cuyas actividades son: la consolidación de la información, depuración y análisis de la data, construcción de tableros de control y entornos web geográficos. * Generación del algoritmo de automatización y base de datos geográfica y altimétrica a partir de los cruces de capas temáticas para la valoración de lotes por método residual. * Proyecto Caracterización de la Población de la UAECD (Plataforma CHLOE 300) - Análisis descriptivo de datos y Desarrollo de solución de administración (Se incluye Situaciones Administrativas). * Apoyo al Censo Catastral: Generación de Servicios Web Geográficos y visor web con los resultados del Censo 2025-2026 integrado a Mapas Bogotá. * Apoyo a la construcción de las propuestas técnico-económicas para: Secretaría Distrital de Ambiente, Secretaría Distrital de Hacienda y CEMEX.	
4	Implementar y consolidar un modelo de gestión institucional que permita el desarrollo de las competencias y conocimientos de su capital humano, la adopción de procesos	Generación de ingresos	% ingresos por venta de productos y prestación de servicios / meta ingresos por venta de productos y prestación de servicios	1/01/2025 31/12/2025	5% ingresos por venta de productos y prestación de servicios / meta ingresos por venta de productos y prestación de servicio	5%	50,0%	31%		50,0%	39%	70%	4%	Evaluación general de la entidad frente al ingreso	
5	Implementar y consolidar un modelo de gestión institucional que permita el desarrollo de las competencias y conocimientos de su capital humano, la adopción de procesos	Atender oportunamente la correspondencia asignada a dependencia a cargo.	Correspondencia gestionada oportunamente / Correspondencia asignada. rangos de calificación: i) Entre 100% y 85% de gestión oportuna: 10% ii) Entre 70 y 84% de gestión oportuna: 8% iii) Menor 70%: 0%	1/01/2025 31/12/2025	10% Correspondencia gestionada oportunamente / Correspondencia asignada.	10%	50%	50%		50%	50%	100%	10%	Según reporte de atención oportuna de CORDIS a la fecha presenta una calificación del 100%. Sin embargo, se apoya técnicamente en la respuesta de otros requerimientos dirigidos a la Gerencia IDECA y otras áreas de la entidad	
<b>Total</b>												93%	93%		
<b>Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)</b>															
												0%	93%		

FECHA: 29/01/2026  
VIGENCIA: 2025

Salomé Naranjo Luján  
Firma del Superior Jerárquico

Diego Ricardo Ibarra Rodríguez  
Firma del Gerente Público



## 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 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	4,7	Responde a los requerimientos de dirección pero rezaga funciones del área, simplificando su función.
		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	4		
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias	5	4	4		
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos	5	4	4		
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales	5	5	4		
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo	5	5	4		
		Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.	5	5	4		
<b>Total Puntaje del valorador</b>		3,0	0,9	0,8			
2	Liderazgo efectivo	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	4	4,6	Lidera sus intereses y propósitos en lo asignado por la alta dirección. Este liderazgo es menor en temas funcionales del área.
		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	4	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	4	3		
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	5	5	3		
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto.	5	4	4		
		<b>Total Puntaje Evaluador</b>		3,0	0,8		
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros	5	4	3	4,5	Los objetivos institucionales han variado y el uso de los recursos no responde lo ejecutado con lo planeado.
		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	4	4		
		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	4	4		
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos	5	4	4		
		Optimiza el uso de los recursos.	5	4	3		
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	5	5	3		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		3,0	0,8	0,7			
4	Toma de decisiones	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.	5	4	4	4,7	
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.	5	4	4		
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	5	5	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	4	4		
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	5	4	4		
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas	5	5	4		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		3,0	0,9	0,8			
5	Gestión del desarrollo de las personas	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	4	4,3	Un aspecto de importancia para formar y poder afianzar en su rol directivo.
		Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	5	4	4		
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	5	4	3		
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	5	4	3		
		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	4	3		
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas	4	4	2		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		2,9	0,8	0,6			
6	Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.	5	4	4	4,6	Tiene capacidades positivas y muestra conocimiento.
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.	5	5	4		
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	5	4	4		
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados.	5	4	3		
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno	5	4	4		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		3,0	0,8	0,8			
7	Resolución de conflictos	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	5	3	4,6	Resuelve conflictos basado en aspectos de procedimiento.
		Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	5	4	4		
		Decide bajo presión.	5	4	4		
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5	4	4		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		3,0	0,9	0,8			
<b>TOTAL</b>		3,0	0,8	0,7			

valoracion final	4,6	65%
------------------	-----	-----

FECHA	29/01/2026
VIGENCIA	2025

 Diego Ricardo Ibarra Rodríguez Firma del Gerente Público	 Salomé Naranjo Luján Firma del Superior Jerárquico
---	---



### Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: Diego Ricardo Ibarra Rodríguez  
 Área en la que se desempeña: Subgerencia de Analítica de Datos  
 Fecha: 31/07/2025

#### ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	93%	74%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	4,6	18%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		92%

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


<b>CUMPLIMIENTO FINAL</b>	<b>92%</b>
---------------------------	------------

Salome Naranjo Luján  
Firma del Superior Jerárquico

Diego Ricardo Ibarra Rodríguez  
Firma del Gerente Público

FECHA: 29/01/2026  
VIGENCIA: 2025

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

CONCERTACIÓN													EVALUACIÓN					
N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance					% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias				
							% 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	Ubicación			
1	Implementar y consolidar un modelo de gestión institucional que permita el desarrollo de las competencias y conocimientos de su capital humano, la adopción de procesos	Ejecutar el plan estratégico institucional en lo concerniente a la dependencia y con base a sus planes operativos	% de cumplimiento del plan estratégico x 60% + % de oportunidad en la realización de actividades del plan estratégico x resultado: 5%: oportunidad entre el 100 y el 85% 3%: oportunidad entre el 70 y el 84% 0%: oportunidad menor al 70%	1/01/2025 31/12/2025	60% cumplimiento plan estratégico  5% oportunidad en la realización de actividades del plan estratégico	65%	32.5%			32.5%	32.0%	65%	64.5%	Se generó cargue de los soportes de seguimiento y cumplimiento por cada uno de los planes que hacen parte integral del Plan Administrativo y Financiero, Plan Institucional de Archivos - PINAR y Plan de Austeridad del Gasto				
2	Implementar y consolidar un modelo de gestión institucional que permita el desarrollo de las competencias y conocimientos de su capital humano, la adopción de procesos	Realizar la ejecución presupuestal y contractual durante la vigencia.	% giros / apropiación x 10% + % líneas ejecutadas - contrato firmado / líneas programadas x 5% + % oportunidad en la realización de actividades del Plan Anual de Adquisiciones x resultado: 1%: oportunidad entre el 100 y el 85% 0.8%: oportunidad entre el 70 y el 84% 0%: oportunidad menor al 70%	1/01/2025 31/12/2025	10% giros / apropiación  4% líneas ejecutadas (contrato firmado) / líneas programadas  1% oportunidad en la realización de actividades del Plan Anual de Adquisiciones	15%	7.5%			7.5%	7.0%	15%	12.5%	Se realizó cargue del seguimiento presupuestal de la ejecución frente a los giros. La ejecución de reservas presupuestales en el segundo semestre y la comparación de líneas programadas, las líneas contratadas a 31 de diciembre de 2025 y las mesas de servicio radicadas a la Subgerencia de Contratación con los procesos				
3	Implementar y consolidar un modelo de gestión institucional que permita el desarrollo de las competencias y conocimientos de su capital humano, la adopción de procesos	Realizar las actividades asociadas a la dependencia que no estén contenidas en los planes operativos	% ejecución de tareas y actividades no incluidas en el plan estratégico	1/01/2025 31/12/2025	5% tareas realizadas / tareas asignadastva Especial de Catastro Distrital.	5%	2.5%			2.5%	2.5%	5%	5.0%	Se incorporaron los documentos de la totalidad de vigencias futuras que fueron adelantadas en el 2025, depuración de pasivos exigibles y optimización de procesos mediante la implementación de herramientas tecnológicas				
4	Implementar y consolidar un modelo de gestión institucional que permita el desarrollo de las competencias y conocimientos de su capital humano, la adopción de procesos	Gestionar las actividades requeridas para la generación de ingresos por venta de productos y prestación de servicios en la UAECO que correspondan a la dependencia	% actividades ejecutadas / actividades requeridas	1/01/2025 31/12/2025	5% Gestión de tareas ejecutadas	5%	2.5%			2.5%	2.5%	5%	5.0%	Se incorporó a las evidencias la gestión de recaudo de cartera derivada de los procesos de cobro persuasivo que adelanta la SAF y la caja del mes de diciembre donde se evidencia el ingreso por subasta de vehículos				
5	Implementar y consolidar un modelo de gestión institucional que permita el desarrollo de las competencias y conocimientos de su capital humano, la adopción de procesos	Atender oportunamente la correspondencia asignada a la dependencia a cargo.	Correspondencia gestionada oportunamente / Correspondencia asignada.  Rangos de calificación: i) Entre 100% y 85% de gestión oportuna: 10% ii) Entre 70 y 84% de gestión oportuna: 8% iii) Menor 70%: 0%	1/01/2025 31/12/2025	10% Correspondencia gestionada oportunamente / Correspondencia asignada.	10%	5.0%			5.0%	5.0%	10%	10.0%	Se incorporó el reporte de gestión de Corris del primer semestre de 2025 detallados por las dependencias.				
<b>Total</b>												<b>100%</b>				<b>100%</b>	<b>97.0%</b>	
<b>Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)</b>																	<b>0.0%</b>	
																	<b>97.0%</b>	
FECHA		1/20/2026																
VIGENCIA		2025																
						 Jairo Andrés Revela Molina Firma del Superior Jerárquico			 Guimar Patricia Gil Ardila Firma del Gerente Público									



ANEXO 2: VALORACION DE COMPETENCIAS

Criterios de valoración

Table with 2 columns: Description of behavior and score. Rows range from 'Es consistente en su comportamiento...' (score 5) to 'Su comportamiento no se manifiesta...' (score 1).

Main evaluation table with columns: Competencias comunes y directivas, Conductas asociadas, Valoración de los servidores públicos (Superior, Par, Subalterno), Valoración anterior, Valoración actual, and Comentarios para la retroalimentación. Rows include categories like Visión estratégica, Liderazgo efectivo, Planeación, Toma de decisiones, Gestión del desarrollo de las personas, Pensamiento Sistémico, and Resolución de conflictos.

valoracion final 5.0 99%

Table with 2 columns: FECHA (1/20/2025) and VIGENCIA (2025).

Table with 2 columns: Firma del Gerente Público and Firma Superior Jerárquico.



### Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: Guimar Patricia Gil Ardila  
 Área en la que se desempeña: Subgerencia Administrativa y Financiera  
 Fecha: Enero de 2025

#### ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	97%	78%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	5.0	20%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		97%
CONCERTACION	5%	

<b>CUMPLIMIENTO FINAL</b>	<b>97%</b>
---------------------------	------------

Firma del Superior Jerárquico

Firma del Gerente Publico.

FECHA: 1/20/2026  
 VIGENCIA: 2025



ANEXO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES

ANEXO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES															
N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Concertación				Avance			% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias			
			Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de Indicador 1er Semestre	% Cumplimiento de indicador 2° Semestre			% Cumplimiento año	Resultado	Descripción	Ubicación
1	Implementar y consolidar un modelo de gestión institucional que permita el desarrollo de las competencias y conocimientos de su capital humano, la adopción de procesos	Ejecutar el plan estratégico institucional en lo concerniente a la dependencia y con base a sus planes operativos	% de cumplimiento del plan estratégico x 60% + % de oportunidad en la realización de actividades del plan estratégico x resultado: 5%: oportunidad entre el 100 y el 85% 3%: oportunidad entre el 70 y el 84% 0%: oportunidad menor al 70%	22/01/2025 31/12/2025	60% cumplimiento plan estratégico  5% oportunidad en la realización de actividades del plan estratégico	65%	32,5%	32,5%	32,5%	65%	65,0%	1. SEGUIMIENTO AL PAA 2. GESTIÓN CONTRACTUAL 3. LIQUIDACIONES 4. SEGUIMIENTO POA  <a href="https://catastrobogotacol-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/jacosta_catastrobogota_gov_co/EuqGtN-xi0tmYvWwYqaK2kBu82QeMXIV5T17UEI7N_CQ?e=WTRWcl">https://catastrobogotacol-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/jacosta_catastrobogota_gov_co/EuqGtN-xi0tmYvWwYqaK2kBu82QeMXIV5T17UEI7N_CQ?e=WTRWcl</a>			
2	Implementar y consolidar un modelo de gestión institucional que permita el desarrollo de las competencias y conocimientos de su capital humano, la adopción de procesos	Realizar la ejecución presupuestal y contractual durante la vigencia.	% giros / apropiación x 10% + % líneas ejecutadas - contrato firmado / líneas programadas x 5% + % oportunidad en la realización de actividades del Plan Anual de Adquisiciones x resultado: 1%: oportunidad entre el 100 y el 85% 0.8%: oportunidad entre el 70 y el 84% 0%: oportunidad menor al 70%	22/01/2025 31/12/2025	10% giros / apropiación 4% líneas ejecutadas (contrato firmado) / líneas  1. Oportunidad en la realización de actividades del Plan Anual de Adquisiciones 2. Seguimiento al PAA 3. Liquidaciones	15%	7,5%	7,5%	7,5%	15%	15,0%	2. EJECUCIÓN PRESUPUESTAL Y CONTRACTUAL 2.1. SEGUIMIENTO SEGUNDO SEMESTRE 2025 2.2. CÓMITES DE CONTRATACIÓN SEGUNDO SEMESTRE  <a href="https://catastrobogotacol-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/jacosta_catastrobogota_gov_co/Egex5m10kRliu-2VW5eQJUBKcuY5FCqMeeCVCYPHw7e=RvXvDK">https://catastrobogotacol-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/jacosta_catastrobogota_gov_co/Egex5m10kRliu-2VW5eQJUBKcuY5FCqMeeCVCYPHw7e=RvXvDK</a>			
3	Implementar y consolidar un modelo de gestión institucional que permita el desarrollo de las competencias y conocimientos de su capital humano, la adopción de procesos	Realizar las actividades asociadas a la dependencia que no estén contenidas en los planes operativos	% ejecución de tareas y actividades no incluidas en el plan estratégico	22/01/2025 31/12/2025	5% tareas realizadas / tareas asignada Especial de Catastro Distrital.	5%	2,5%	2,5%	2,5%	5%	5,0%	3. OTRAS ACTIVIDADES 3.1. Actualización de FORMATOS, PROCEDIMIENTOS Y DOCUMENTOS 3.2. Expedición de LINEAMIENTOS 3.3. Organización y promoción de JORNADAS ACADÉMICAS INSTITUCIONALES 3.4. Desarrollo de la estrategia de conocimiento AL DIA CON CONTRATACIÓN 3.5. Cumplimiento y cierre de NO CONFORMIDADES y OPORTUNIDADES DE MEJORA 3.6. Plan estratégico de liquidaciones y cierres de expedientes 3.7. Liberación de saldos. 3.8. Alineación en la conformación del expediente en SECOP, estableciendo cuales son los documentos que conforman los documentos del proceso y los documentos del contrato. (Slide de la estructura) 3.9. Mejoras al aplicativo pandora. (correo envío historia de usuario mejoras pandora) y resumen del desarrollo del modulo contractual. 3.10. Desarrollo de la estrategia ley de garantías.  <a href="https://catastrobogotacol-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/jacosta_catastrobogota_gov_co/Ek6M2yZqgEIPqHqmCQCUX6oBNCwELhsPc3nLU1DwIT4FKw7e=udm-etP">https://catastrobogotacol-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/jacosta_catastrobogota_gov_co/Ek6M2yZqgEIPqHqmCQCUX6oBNCwELhsPc3nLU1DwIT4FKw7e=udm-etP</a>			
4	Implementar y consolidar un modelo de gestión institucional que permita el desarrollo de las competencias y conocimientos de su capital humano, la adopción de procesos	Gestionar las actividades requeridas para la generación de ingresos por venta de productos y prestación de servicios en la UAEDD que correspondan a la dependencia	% actividades ejecutadas / actividades requeridas	22/01/2025 31/12/2025	5% Gestión de tareas ejecutadas / actividades requeridas	5%	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%	5,0%	4. GENERACIÓN DE INGRESOS SEGUNDO SEMESTRE 1.EVP-761-2025/CAJA DE LA VIVIENDA POPULAR 2.8899 DE 2025/MUNICIPIO DE TUNJA 3.ETO1584-25/TRANSMILENIO S.A. 4.EI-754-2025 (147427)/ALCALDÍA LOCAL DE USME 5.228-480-2025/DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA DEFENSORÍA DEL ESPACIO PÚBLICO 6.2224-2025/SECRETARIA DISTRITAL DEL HABITAT 7.228-448-2025/DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA DEFENSORÍA DEL ESPACIO PÚBLICO  <a href="https://catastrobogotacol-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/jacosta_catastrobogota_gov_co/Efmw_SelNketOppl_754D-3QBgakTQrog1s4BNjpxz3Gx8w7e=R2yYCS">https://catastrobogotacol-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/jacosta_catastrobogota_gov_co/Efmw_SelNketOppl_754D-3QBgakTQrog1s4BNjpxz3Gx8w7e=R2yYCS</a>			
5	Implementar y consolidar un modelo de gestión institucional que permita el desarrollo de las competencias y conocimientos de su capital humano, la adopción de procesos	Atender oportunamente la correspondencia asignada a la dependencia a cargo.	Correspondencia gestionada oportunamente / Correspondencia asignada.  Rangos de calificación: i) Entre 100% y 85% de gestión oportuna: 10% ii) Entre 70 y 84% de gestión oportuna: 8% iii) Menor 70%: 0%	22/01/2025 31/12/2025	10% Correspondencia gestionada oportunamente / Correspondencia asignada.	10%	5,0%	4,0%	5%	5,0%	9%	5. MATRIZ DE SEGUIMIENTO DEL CORDIS Con la implementación de puntos de control para seguimiento y conteo de días transcurridos desde la radicación y fecha límite para la atención.  <a href="https://catastrobogotacol-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/jacosta_catastrobogota_gov_co/EgminyOSH1dBolstoKYSPPW5BvX5XW-ISI2P2bKhid4Dg7e=44IbZu">https://catastrobogotacol-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/jacosta_catastrobogota_gov_co/EgminyOSH1dBolstoKYSPPW5BvX5XW-ISI2P2bKhid4Dg7e=44IbZu</a>			
<b>Total</b>						<b>100%</b>				<b>93%</b>	<b>99,0%</b>				
Concertacion para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)											<b>0%</b>	<b>99%</b>			

FECHA

20/01/2026

VIGENCIA

2025

Jairo Andrés Revelo Molina  
Firma del Superior Jerárquico

Claudia Patricia Herrera Logreira  
Firma del Gerente Público



**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 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

Competencias comunes y directivas	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	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor	5	5	4	4,8	La doctora Claudia es muy competente en su cargo, es propositiva, da soluciones rápidamente, se articula con facilidad con las otras áreas.
		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	5	4		
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias	5	5	4		
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos	5	5	4		
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales	5	5	4		
		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		
		Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.	5	5	4		
<b>Total Puntaje del valorador</b>		3,0	1,0	0,8			
2	Liderazgo efectivo	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	4	4,8	Es una gran líder, promueve en su equipo buen clima laboral y mantiene motivado a su equipo en los momentos que más se necesita, lo que conlleva al cumplimiento de metas.
		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, incidendo positivamente en la calidad de vida laboral.	5	5	4		
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	5	5	4		
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto	5	5	4		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		3,0	1,0	0,8			
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros	5	5	4	4,8	En el cumplimiento de sus metas se evidencia que planea sus tareas y gestiona su cumplimiento.
		Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsabilidades, plazos y recursos requeridos; promoviendo altos estándares de desempeño	5	5	4		
		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	5	4		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		3,0	1,0	0,8			
4	Toma de decisiones	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.	5	5	4	4,8	Se evidencia en el logro de sus metas que toma decisiones, asume los riesgos y da resultados.
		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	4		
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	5	5	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	4		
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	5	5	4		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		3,0	1,0	0,8			
5	Gestión del desarrollo de las personas	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.	5	5	4	5,8	Su equipo de trabajo es fuerte, hay buena comunicación y esto evidencia que sabe manejar el talento humano
		Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	5	5	4		
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	5	5	4		
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	5	5	4		
		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	4		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		3,6	1,2	1,0			
6	Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.	5	5	4	4,8	
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.	5	5	4		
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	5	5	4		
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados.	5	5	4		
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno.	5	5	4		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		3,0	1,0	0,8			
7	Resolución de conflictos	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	5	3	4,7	Su disposición y conocimiento le permiten solucionar de manera fácil y rápida las diversas situaciones y conflictos que se pueden presentar en su área
		Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	5	5	3		
		Decide bajo presión.	5	5	4		
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5	5	4		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		3,0	1,0	0,7			
<b>TOTAL</b>		3,1	1,0	0,8			

valoración final **4,9** 98%

FECHA	20/01/2026
VIGENCIA	2025

Firma del Gerente Público	Firma Superior Jerárquico



### Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: \_\_\_\_\_  
 Área en la que se desempeña: \_\_\_\_\_  
 Fecha: \_\_\_\_\_

#### ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	99%	79%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	4,9	20%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		99%

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

<b>CUMPLIMIENTO FINAL</b>	<b>99%</b>
---------------------------	------------

Firma del Superior Jerárquico

Firma del Gerente Publico.

FECHA: 20/01/2026  
 VIGENCIA: 2025



**ANEXO 2: VALORACION DE COMPETENCIAS**

Criterios de valoración		
El cumplimiento de los cometidos, se cumplió en su totalidad, se cumplió en su totalidad y se cumplió en su totalidad. Puede abonarse.		3
El cumplimiento de los cometidos, se cumplió en su totalidad y se cumplió en su totalidad. Puede abonarse.		2
El cumplimiento de los cometidos, se cumplió en su totalidad y se cumplió en su totalidad. Puede abonarse.		2
El cumplimiento de los cometidos, se cumplió en su totalidad y se cumplió en su totalidad. Puede abonarse.		2

Competencias comunes y específicas	Conductas asociadas	Valoración de las competencias por nivel de desempeño			Máximo valor	Valoración actual	Comentarios para la revalorización
		Superior (3)	Plena (2)	Suficiente (1)			
1. Visión estratégica	Identificar y analizar las necesidades y prioridades de la organización.	3	3	2	4,5		Se destaca en un buen referente por su capacidad de liderazgo. Faltó en poco más de comunicación y trabajo.
	Definir la estrategia de la organización.	3	3	2			
	Analizar el entorno de la organización.	3	3	2			
	Definir la estrategia de la organización.	3	3	2			
	Definir la estrategia de la organización.	3	3	2			
Total Puntuación Acumulada		15	15	10			
2. Liderazgo efectivo	Planificar y organizar el trabajo de la organización.	3	3	2	4,5		Se destaca en un buen referente por su capacidad de liderazgo. Faltó en poco más de comunicación y trabajo.
	Definir la estrategia de la organización.	3	3	2			
	Analizar el entorno de la organización.	3	3	2			
	Definir la estrategia de la organización.	3	3	2			
	Definir la estrategia de la organización.	3	3	2			
Total Puntuación Acumulada		15	15	10			
3. Planificación	Definir la estrategia de la organización.	3	3	2	4,5		Se destaca en un buen referente por su capacidad de liderazgo. Faltó en poco más de comunicación y trabajo.
	Analizar el entorno de la organización.	3	3	2			
	Definir la estrategia de la organización.	3	3	2			
	Definir la estrategia de la organización.	3	3	2			
	Definir la estrategia de la organización.	3	3	2			
Total Puntuación Acumulada		15	15	10			
4. Toma de decisiones	Definir la estrategia de la organización.	3	3	2	4,5		Se destaca en un buen referente por su capacidad de liderazgo. Faltó en poco más de comunicación y trabajo.
	Analizar el entorno de la organización.	3	3	2			
	Definir la estrategia de la organización.	3	3	2			
	Definir la estrategia de la organización.	3	3	2			
	Definir la estrategia de la organización.	3	3	2			
Total Puntuación Acumulada		15	15	10			
5. Gestión del personal de la organización	Definir la estrategia de la organización.	3	3	2	4,5		Se destaca en un buen referente por su capacidad de liderazgo. Faltó en poco más de comunicación y trabajo.
	Analizar el entorno de la organización.	3	3	2			
	Definir la estrategia de la organización.	3	3	2			
	Definir la estrategia de la organización.	3	3	2			
	Definir la estrategia de la organización.	3	3	2			
Total Puntuación Acumulada		15	15	10			
6. Planeamiento estratégico	Definir la estrategia de la organización.	3	3	2	4,5		Se destaca en un buen referente por su capacidad de liderazgo. Faltó en poco más de comunicación y trabajo.
	Analizar el entorno de la organización.	3	3	2			
	Definir la estrategia de la organización.	3	3	2			
	Definir la estrategia de la organización.	3	3	2			
	Definir la estrategia de la organización.	3	3	2			
Total Puntuación Acumulada		15	15	10			
7. Resolución de conflictos	Definir la estrategia de la organización.	3	3	2	4,5		Se destaca en un buen referente por su capacidad de liderazgo. Faltó en poco más de comunicación y trabajo.
	Analizar el entorno de la organización.	3	3	2			
	Definir la estrategia de la organización.	3	3	2			
	Definir la estrategia de la organización.	3	3	2			
	Definir la estrategia de la organización.	3	3	2			
Total Puntuación Acumulada		15	15	10			
<b>TOTAL</b>		<b>150</b>	<b>150</b>	<b>100</b>			


FECHA: 10 de mayo de 2018  
 LUGAR: JOR  
 Firmas: *[Firma]* y *[Firma]*  
 Los Rios Pringues Domínguez y María María Martínez Gómez

**Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión**

Nombre del Gerente Público: Luz Elena Rodríguez Quimbayo  
 Área en la que se desempeña: Subgerencia de Gestión Jurídica  
 Fecha: 13 de enero de 2026

**ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION**

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	98%	79%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	4,8	19%
PONDERADO	20%	98%
NOTA FINAL		
CONCERTACION	5%	
<b>CUMPLIMIENTO FINAL</b>		<b>98%</b>

  
 \_\_\_\_\_  
 Gloria Edith Martínez Sierra  
 Firma del Superior Jerárquico

  
 \_\_\_\_\_  
 Luz Elena Rodríguez Quimbayo  
 Firma del Gerente Público

FECHA: 13 de enero de 2026  
 VIGENCIA: 2025





**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 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

Competencias comunes y directivas	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	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor	5	5	4	8,4	Falta capacitación a los líderes y jefes en liderazgo Es bueno que ella expresara todo su conocimiento para que los funcionarios no cometieran errores. Convocar mas reuniones de retroalimentación de los procesos Tomando en cuenta los cambios estructurales que se dieron en la SIE durante el transcurso de este año, se observo que los procesos que se realizaban tuvieron importantes transformaciones de las que no fuimos partícipes los equipos completos sino apenas algunos integrantes generando sobrecarga en estos colaboradores. Esta falta de información produjo poca claridad en la forma como se realizarían los procesos, la manera en como participaríamos y los tiempos que tomarían las actividades. Si bien estamos de acuerdo en que los cambios son necesarios considero que debió realizarse un proceso escalonado y trabajar cada actividad con un plan de trabajo más holgado que garantizara pruebas y revisiones de las estimaciones realizadas para			
		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	5	4					
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias	5	5	4					
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos	5	5	4					
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales	5	5	4					
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo	5	5	4					
Total Puntaje del valorador		5,3	1,8	1,4						
2	Liderazgo efectivo	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	4	4,8	Capacitación en liderazgo Comunicar al empleado antes de que se cometa el error Lo expresado en el numeral anterior.			
		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, incidendo positivamente en la calidad de vida laboral.	5	5	4					
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	5	5	4					
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto	5	5	4					
		Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0			0,8		
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros	5	5	4	5,8	En muchas actividades la planeación no es real con los tiempos en que se demoran las actividades realmente. Lo expresado en el numeral anterior.			
		Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsabilidades, plazos y recursos requeridos; promoviendo altos estándares de desempeño	5	5	4					
		Plaza 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	5	4					
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	5	5	4					
Total Puntaje Evaluador		3,6	1,2	1,0						
4	Toma de decisiones	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.	5	5	4	7,2	Lo expresado en el numeral anterior.			
		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	4					
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	5	5	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	4					
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	5	5	4					
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas	5	5	4					
Total Puntaje Evaluador		4,5	1,5	1,2						
5	Gestión del desarrollo de las personas	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.	5	5	4	5,8	Lo expresado en el numeral anterior.			
		Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	5	5	4					
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	5	5	4					
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	5	5	4					
		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	4					
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas	5	5	4					
Total Puntaje Evaluador		3,6	1,2	1,0						
6	Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.	5	5	4	4,0	Lo expresado en el numeral anterior.			
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.	5	5	4					
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	5	5	4					
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados.	5	5	4					
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno.	5	5	4					
		Total Puntaje Evaluador		2,5	0,8			0,7		
7	Resolución de conflictos	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	5	4	4,8	Lo expresado en el numeral anterior.			
		Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	5	5	4					
		Decide bajo presión.	5	5	4					
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5	5	4					
		Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0			0,8		
		<b>TOTAL</b>		<b>3,6</b>	<b>1,2</b>			<b>1,0</b>		

valoración final 5,8 116%

FECHA	
VIGENCIA	2025

Firma del Gerente Público	Firma Superior Jerárquico



### Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: Elba Nayibe Nuñez  
 Área en la que se desempeña: Subgerencia de Información Económica  
 Fecha: \_\_\_\_\_

#### ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE	92%	73%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	5,8	23%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		97%
CONCERTACION	5%	
<b>CUMPLIMIENTO FINAL</b>		<b>97%</b>

Firma del Superior Jerárquico

Firma del Gerente Público.

FECHA: 30/01/2026  
 VIGENCIA: 2025



ANEXO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES

Concertación							Avance					Evaluación				
N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	% 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	% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias		
														Descripción	Ubicación	
1	Mantener un registro de información catastral oportuno y de calidad que se anticipe a las necesidades de información de la ciudad.	Porcentaje ejecución plan estratégico institucional en lo concerniente al área (con base en los planes operativos)	% de cumplimiento del plan estratégico x 60% + % de oportunidad en la realización de actividades del plan estratégico x resultado: 5%: oportunidad entre el 100 y el 85% 3%: oportunidad entre el 70 y el 84% 0%: oportunidad menor al 70%	1/01/2025 31/12/2025	60% cumplimiento plan estratégico actividades componentes físico y jurídico  5% oportunidad en la realización de actividades del plan estratégico componentes físico y jurídico	65%	50,0%	48,00%	Para el primer semestre de la vigencia 2025, el avance en la ejecución del Plan Operativo Anual que se obtuvo fue del 98,45%. Con relación a la oportunidad se realizaron 79 actividades de las cuales 13 fueron entregadas con atraso equivalente a un 84%.	50,0%	50%	98%	64%	Para el segundo semestre de la vigencia 2025, el avance en la ejecución del Plan Operativo Anual que se obtuvo fue del 99,1%. Con relación a la oportunidad se realizaron 80 actividades de las cuales 3 fueron entregadas con atraso equivalente a un 96%.	<a href="https://catastrobogeta.gov.co/...">https://catastrobogeta.gov.co/...</a>	
2	Implementar y consolidar un modelo de gestión institucional que permita el desarrollo de las competencias y conocimientos de su capital humano, la adopción de procesos	Ejecución presupuestal y contractual	% giros / apropiación x 10% + % líneas ejecutadas - contrato firmado / líneas programadas x 5%+ % oportunidad en la realización de actividades del Plan Anual de Adquisiciones x resultado: 1%: oportunidad entre el 100 y el 85% 0,8%: oportunidad entre el 70 y el 84% 0%: oportunidad menor al 70%	1/01/2025 31/12/2025	10% giros / apropiación contratos competencia de la Subgerencia de Información Física y Jurídica  4% líneas ejecutadas (contrato firmado) / líneas programadas - contratos competencia de la Subgerencia de Información Física y Jurídica  1% oportunidad en la realización de actividades del Plan Anual de Adquisiciones - contratos competencia de la Subgerencia de Información Física y Jurídica	15%	50,0%	35%	Durante el primer semestre de la vigencia 2025, se han girado el 93% de lo programado frente a lo comprometido de contratos de la SIFJ. Con relación a las 76 líneas programadas todas se encuentran ya con contrato en ejecución. La oportunidad de las actividades del Plan Anual de adquisiciones fue del 84% debido a la reprogramación.  Conforme a lo anterior el % de cumplimiento de este compromiso corresponde al 10% del 94%=9,4%, más 4% de líneas ejecutadas, mas el 0,8% que corresponde a la oportunidad del 84%, para un total de 14,20%, que equivale al 47%.	50,0%	50%	85%	13%	Reporte del Plan Anual de Adquisiciones con líneas programadas y lo ejecutado por giros	<a href="https://catastrobogeta.gov.co/...">https://catastrobogeta.gov.co/...</a>	
3	Implementar y consolidar un modelo de gestión institucional que permita el desarrollo de las competencias y conocimientos de su capital humano, la adopción de procesos	Actividades fuera del plan	% ejecución de tareas y actividades no incluidas en el plan estratégico	1/01/2025 31/12/2025	5% tareas realizadas / tareas asignadas - competencia de la Subgerencia de Información Física y Jurídica	5%	50,0%	50%	Se realizaron actividades guiones de estrategia ASI SE PUEDE, actividades relacionadas con plan padrino, iniciativas con HU asociadas a la automatización del estudio técnico jurídico de las radicaciones, iniciativas de la actualización colaborativa con Caja Vivienda Popular y Cerro Colorado	50,0%	50%	100%	5%	Se realizaron las tareas adicionales asignadas	<a href="https://catastrobogeta.gov.co/...">https://catastrobogeta.gov.co/...</a>	
4	Implementar y consolidar un modelo de gestión institucional que permita el desarrollo de las competencias y conocimientos de su capital humano, la adopción de procesos	Generación de ingresos	% ingresos por venta de productos y prestación de servicios / meta ingresos por venta de productos y prestación de servicios	1/01/2025 31/12/2025	5% ingresos por venta de productos y prestación de servicios / meta ingresos por venta de productos y prestación de servicio	5%	50,0%	31%	Los ingresos reales por conceptos de Avalúos y Cabidas y Linderos corresponden a \$1.356.323.095, validar con la jefe	50,0%	50%	81%	4%	Reporte de facturado y cobrado de julio a diciembre	<a href="https://catastrobogeta.gov.co/...">https://catastrobogeta.gov.co/...</a>	
5	Implementar y consolidar un modelo de gestión institucional que permita el desarrollo de las competencias y conocimientos de su capital humano, la adopción de procesos	Atender oportunamente la correspondencia asignada a la dependencia a cargo.	Correspondencia gestionada oportunamente / Correspondencia asignada. Rangos de calificación: i) Entre 100% y 85% de gestión oportuna: 10% ii) Entre 70 y 84% de gestión oportuna: 8% iii) Menor 70%: 0%	1/01/2025 31/12/2025	10% Correspondencia gestionada oportunamente / Correspondencia asignada.	10%	50%	0%	Durante el primer semestre de la vigencia 2025, se atendieron 2.425 cordis de los cuales 1.413 se respondieron dentro de los tiempos y 1.012 extemporaneamente, llegando así, aún 58,27% de oportunidad.	50%	0%	0%	0%	Reporte de atención de cordis (oportunidad)	<a href="https://catastrobogeta.gov.co/...">https://catastrobogeta.gov.co/...</a>	
<b>Total</b>						<b>100%</b>							<b>86%</b>			
<b>Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)</b>															<b>0%</b>	
															<b>86%</b>	

FECHA

30/01/2026

VIGENCIA

2025

Firma del Superior Jerárquico

Firmado digitalmente por EDGAR ESTEVENS ESPANOL MORALES

Firma del Gerente Público

**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 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

Competencias comunes y directivas	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	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor	5	5	4	8,4	Es un buen jefe. Es una persona muy proactiva con liderazgo. Considero que podría haber mayor comunicación con el equipo de trabajo. Es creativo en la propuesta de estrategias. Depende mucho del apoyo de otras lideresas. Se mantiene en constante actualización. Es una Jefa/ta, integral y humano. Analiza los inconvenientes que se presentan para dar una respuesta estratégica a la problemática presentada.) Es un excelente profesional que tiene todo el conocimiento para manejar el área técnica de la entidad y aporta a la solución de problemas de los diferentes trámites			
		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	5	4					
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias	5	5	4					
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos	5	5	4					
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales	5	5	4					
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo	5	5	4					
Total Puntaje del valorador		5,3	1,8	1,4						
2	Liderazgo efectivo	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	4	4,8	Es un buen jefe. Dirige de la mejor forma el equipo de trabajo de la SIFJ. Falta mayor comunicación con el equipo de trabajo y retroalimentación. Excelente líder. En la subgerencia hay profesionales especializados "liderando grupos" y esto se ha demostrado que no es necesario, un auxiliar hace lo mismo que estos especializados que tienen un rango salarial demasiado elevado para hacer simples funciones de apoyo, pienso que se deben reconsiderar las labores de los especializados del grupo. Depende mucho de las opiniones y decisiones de las lideresas que lo apoyan. Líder. Asigna roles para el cumplimiento de los objetivos			
		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, incidendo positivamente en la calidad de vida laboral.	5	5	4					
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	5	5	4					
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto	5	5	4					
		Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0			0,8		
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros	5	5	4	5,8	Es un buen jefe. Planifica las tareas de la dependencia de la mejor forma con el apoyo de todo el equipo de trabajo. No hay transferencia de conocimiento y aplicativos que solo pueden realizar ciertos funcionarios. Crea métodos de seguimiento efectivo. No se optimiza el recurso humano, en el sentido de la asignación de cargas en los grupos de trabajo, funcionarios con calificaciones de 98 en su evaluación del desempeño que muchas veces brillan por su ausencia y compañeros con calificaciones de 98 que cada mes dan ese extra para lograr las metas planteadas. Pienso que se debe ser un poco más exigente porque no es justo y más bien desmotiva. Organización. Planea y ejecuta junto con su grupo de apoyo (líderes)			
		Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsabilidades, plazos y recursos requeridos; promoviendo altos estándares de desempeño	5	5	4					
		Plifica 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	5	4					
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	5	5	4					
Total Puntaje Evaluador		3,6	1,2	1,0						
4	Toma de decisiones	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.	5	5	4	7,2	Es un buen jefe. Las decisiones han sido acertadas en cumplimiento de las metas. La comunicación de decisiones tomadas no han sido difundidas de forma asertiva que permita la apropiación de todo el equipo. toma decisiones en el momento oportuno No toma decisiones autónomas, todas dependen del visto bueno de las lideresas que lo apoyan. Siempre. Por el conocimiento que tiene, sabe las decisiones que debe tomar. Toma decisiones todo el tiempo porque conoce del tema técnico de la entidad			
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desahogarla.	5	5	4					
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	5	5	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	4					
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	5	5	4					
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas	5	5	4					
Total Puntaje Evaluador		4,5	1,5	1,2						
5	Gestión del desarrollo de las personas	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.	5	5	4	5,8	Falta más personal para la gran cantidad de trabajo que procesa la SIFJ. Pienso que falta identificar talentos y explotación de los mismos con la finalidad de fortalecer el equipo. Es un excelente ser humano, además de líder es un buen compañero de trabajo. Tal vez si intenta fomentar y dar oportunidades de capacitación pero nuevamente siento que se premia al que menos hace y se castiga al que más trabaja. Hay momentos que la alta carga laboral no permite realizar las capacitaciones, mientras que se ven compañeros que no ayudan en el logro de la meta y tienen mas "tiempo libre" que hacen todo tipo de cursos y capacitaciones. Me parece que es muy importante al momento de la calificación determinar quienes trabajan con mayor dedicación y busca alcanzar objetivos para que en ese sentido sea la calificación, situación que no es así y al final casi todos tenemos la			
		Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	5	5	4					
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	5	5	4					
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	5	5	4					
		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	4					
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas	5	5	4					
Total Puntaje Evaluador		3,6	1,2	1,0						
6	Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.	5	5	4	4,0	Es un buen jefe. Se estructura los diferentes roles y procesos de la manera más óptima. No se evidencia. Retroalimentación de la actividad catastral. Afronta de manera profesional y organizada involucrando a todas las partes para la solución de trámites y conceptos			
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.	5	5	4					
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	5	5	4					
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados.	5	5	4					
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno.	5	5	4					
		Total Puntaje Evaluador		2,5	0,8			0,7		
7	Resolución de conflictos	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	5	4	4,8	Es un buen jefe. Sabe manejar situaciones complejas de la mejor forma. No se evidencia. No he tenido ninguna clase de conflictos por lo que desconozco esta situación. Le falta tomar decisiones. Siempre. Es un muy buen mediador y muy respetuoso, pero su confianza se presta para que algunas personas no respondan			
		Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	5	5	4					
		Decide bajo presión.	5	5	4					
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5	5	4					
		Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0			0,8		
		TOTAL		3,6	1,2			1,0		

valoración final **5,8** 116%

FECHA	30-ene
VIGENCIA	2025

	Firmado digitalmente por EDGAR ESTEVENS ESPANOL MORALES	
Firma del Gerente Público		Firma Superior Jerárquico



### Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: Edgar Estevens Español Morales  
 Área en la que se desempeña: Subgerencia de Información Física y Jurídica  
 Fecha: \_\_\_\_\_

#### ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE	86%	68%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	5,8	23%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		92%
CONCERTACION	5%	
<b>CUMPLIMIENTO FINAL</b>		<b>92%</b>

Firma del Superior Jerárquico

Firmado digitalmente por EDGAR ESTEVENS ESPANOL MORALES

Firma del Gerente Público.

FECHA: 30-ene  
 VIGENCIA: 2025





**ANEXO 2: VALORACION DE COMPETENCIAS**

**Crterios 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	4,7	Lider que escucha activamente pero es necesario enfatizar en transmitir la vision al equipo para de esta manera generar mayor compromiso y alinear a todos los miembros de la organizacion.  La visión estratégica puede fortalecerse un poco mas desde la Gerencia IDECA  Se requiere asumir un liderazgos más activo e incluyente
		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	5	4		
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias	5	5	4		
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos	4	5	4		
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales	5	5	4		
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo	5	5	4		
		Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.	5	5	4		
Total Puntaje del valorador		2,9	1,0	0,8			
2	Liderazgo efectivo	Forma equipos y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.	4	5	4	4,7	Ha sido grato ver la disposición, preparación y empatía que el Ing. Pedro ha realizado para fortalecer esta competencia.  Se requiere tener mucha más cercanía y comunicación con el equipo de trabajo
		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	4		
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	5	5	4		
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto	5	5	4		
Total Puntaje Evaluador		2,9	1,0	0,8			
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros	5	5	4	4,6	Ha sido activo en promover que el grupo de trabajo lleve también en forma individual su propia planeación de sus actividades.  Se requiere involucrar al equipo de trabajo de manera constante en los procesos de planeación
		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	4	5	4		
		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.	4	5	4		
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	5	5	4		
Total Puntaje Evaluador		2,8	1,0	0,8			
4	Toma de decisiones	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.	5	5	4	4,7	
		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	4		
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	5	5	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	4		
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	4	5	4		
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas	5	5	4		
Total Puntaje Evaluador		2,9	1,0	0,8			
5	Gestión del desarrollo de las personas	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.	5	5	4	4,5	Como mencione en Liderazgo, es grato ver con el ejemplo, que el Ing. Pedro se fortalece en sus competencias, con ayuda de cursos, libros, lecturas y talleres.  Se requiere hacer sentir importante al equipo de trabajo
		Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	5	5	4		
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	5	5	3		
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	5	5	4		
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.	4	5	4		
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas	4	5	3		
Total Puntaje Evaluador		2,8	1,0	0,7			
6	Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.	5	5	4	4,8	No se identifica plenamente esta competencia porque se siente que son acciones aisladas
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa	5	5	4		
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	5	5	4		
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados.	5	5	3		
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno	5	5	4		
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	0,8			
7	Resolución de conflictos	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	5	4	4,7	No se genera el mejor ambiente para la resolución de los conflictos
		Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	4	5	4		
		Decide bajo presión.	5	5	4		
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5	5	4		
Total Puntaje Evaluador		2,9	1,0	0,8			
TOTAL		2,9	1,0	0,8			

valoracion final		4,7	93%
------------------	--	-----	-----

FECHA	29/01/2026
VIGENCIA	2025

Pedro Alberto Piñón Montero Firma del Gerente Público	Salomé Naranjo Luján Firma del Superior Jerárquico



### Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: **PEDRO ALBERTO PINZON MONTERO**  
 Área en la que se desempeña: **SUBGERENCIA DE OPERACIONES**  
 Fecha: **29/01/2026**

#### ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	91,60%	73%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	4,7	19%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		92%

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

<b>CUMPLIMIENTO FINAL</b>	<b>92%</b>
---------------------------	------------

Salomé Naranjo Luján  
Firma del Superior Jerárquico

Pedro Alberto Pinzón Montero  
Firma del Gerente Público

FECHA: 29/01/2026  
VIGENCIA: 2025



El servicio público es de todos

Función Pública

ANEXO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES

ANEXO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES															
Concertación							Avance					Evaluación			
N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance					% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias	
							% 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	Ubicación
1	Implementar y consolidar un modelo de gestión institucional que permita el desarrollo de las competencias y conocimientos de su capital humano, la adopción de procesos	Ejecutar el plan estratégico institucional en lo concerniente a la dependencia y con base a sus planes operativos	% de cumplimiento del plan estratégico x 60% + % de oportunidad en la realización de actividades del plan estratégico x resultado: 5%: oportunidad entre el 100 y el 85% 3%: oportunidad entre el 70 y el 84% 0%: oportunidad menor al 70%	1/01/2025 31/12/2025	60% cumplimiento plan estratégico  5% oportunidad en la realización de actividades del plan estratégico	65%	32,5%		32,5%	32,5%	65%	65%	Se remite el archivo consolidado del POA al 31 de diciembre con la relación de las evidencias en el marco del cumplimiento de cada uno de los planes.	<a href="https://catastrobogota.gov.co/Documents/0%20%20Acuerdos%20de%20Gest%20C3%83n%202025%20Enis%20Jaramillo%20csf1&amp;web=1&amp;e=Hv18Nz">https://catastrobogota.gov.co/Documents/0%20%20Acuerdos%20de%20Gest%20C3%83n%202025%20Enis%20Jaramillo%20csf1&amp;web=1&amp;e=Hv18Nz</a>	
2	Implementar y consolidar un modelo de gestión institucional que permita el desarrollo de las competencias y conocimientos de su capital humano, la adopción de procesos	Realizar la ejecución presupuestal y contractual durante la vigencia.	% giros / apropiación x 10% + % líneas ejecutadas - contrato firmado / líneas programadas x 5%+ % oportunidad en la realización de actividades del Plan Anual de Adquisiciones x resultado: 1%: oportunidad entre el 100 y el 85% 0.8%: oportunidad entre el 70 y el 84% 0%: oportunidad menor al 70%	1/01/2025 31/12/2025	10% giros / apropiación  4% líneas ejecutadas (contrato firmado) / líneas programadas  1% oportunidad en la realización de actividades del Plan Anual de Adquisiciones	15%	7,5%		7,5%	7,0%	15%	14%	Se adjunta evidencias de contratos en secop, ejecución presupuestal	<a href="https://catastrobogota.gov.co/Documents/0%20%20Acuerdos%20de%20Gest%20C3%83n%202025%20Enis%20Jaramillo%20csf1&amp;web=1&amp;e=Hv18Nz">https://catastrobogota.gov.co/Documents/0%20%20Acuerdos%20de%20Gest%20C3%83n%202025%20Enis%20Jaramillo%20csf1&amp;web=1&amp;e=Hv18Nz</a>	
3	Implementar y consolidar un modelo de gestión institucional que permita el desarrollo de las competencias y conocimientos de su capital humano, la adopción de procesos	Realizar las actividades asociadas a la dependencia que no estén contenidas en los planes operativos	% ejecución de tareas y actividades no incluidas en el plan estratégico	1/01/2025 31/12/2025	5% tareas realizadas / tareas asignada a Especial de Catastro Distrital.	5%	2,5%		2,5%	2,5%	5%	5%	Se incluye información de tramites no contenidos en el PETH tales como certificaciones, políticas y protocolos, respuestas a solicitudes, situaciones administrativas tramitadas y Choe	<a href="https://catastrobogota.gov.co/Documents/0%20%20Acuerdos%20de%20Gest%20C3%83n%202025%20Enis%20Jaramillo%20csf1&amp;web=1&amp;e=Hv18Nz">https://catastrobogota.gov.co/Documents/0%20%20Acuerdos%20de%20Gest%20C3%83n%202025%20Enis%20Jaramillo%20csf1&amp;web=1&amp;e=Hv18Nz</a>	
4	Implementar y consolidar un modelo de gestión institucional que permita el desarrollo de las competencias y conocimientos de su capital humano, la adopción de procesos	Gestionar las actividades requeridas para la generación de ingresos por venta de productos y prestación de servicios en la UAEDC que correspondan a la dependencia	% actividades ejecutadas / actividades requeridas	1/01/2025 31/12/2025	5% actividades ejecutadas / actividades requeridas	5%	2,5%		2,5%	2,5%	5%	5%	Se relaciona información de comisiones de viaje tramitadas en el marco de catastro multiproposito	<a href="https://catastrobogota.gov.co/Documents/0%20%20Acuerdos%20de%20Gest%20C3%83n%202025%20Enis%20Jaramillo%20csf1&amp;web=1&amp;e=Hv18Nz">https://catastrobogota.gov.co/Documents/0%20%20Acuerdos%20de%20Gest%20C3%83n%202025%20Enis%20Jaramillo%20csf1&amp;web=1&amp;e=Hv18Nz</a>	
5	Implementar y consolidar un modelo de gestión institucional que permita el desarrollo de las competencias y conocimientos de su capital humano, la adopción de procesos	Atender oportunamente la correspondencia asignada a la dependencia a cargo.	Correspondencia gestionada oportunamente / Correspondencia asignada.  Rangos de calificación: i) Entre 100% y 85% de gestión oportuna: 10% ii) Entre 70 y 84% de gestión oportuna: 8% iii) Menor 70%: 0%	1/01/2025 31/12/2025	10% Correspondencia gestionada oportunamente / Correspondencia asignada.	10%	5,0%		5,0%	5,0%	10%	9%	Se anexa relación de cordis enviados, cordis recibidos, mesas enviadas y mesas recibidas	<a href="https://catastrobogota.gov.co/Documents/0%20%20Acuerdos%20de%20Gest%20C3%83n%202025%20Enis%20Jaramillo%20csf1&amp;web=1&amp;e=Hv18Nz">https://catastrobogota.gov.co/Documents/0%20%20Acuerdos%20de%20Gest%20C3%83n%202025%20Enis%20Jaramillo%20csf1&amp;web=1&amp;e=Hv18Nz</a>	
<b>Total</b>						<b>100%</b>					<b>100%</b>	<b>97,30%</b>			

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

0%  
97%

FECHA: 20/01/2026  
VIGENCIA: 2025

Jairo Andrés Revelo Molina  
Firma del Superior Jerárquico

Ennis Esther Jaramillo Morato  
Firma del Gerente Público



**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 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

Competencias comunes y directivas	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	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor	5	5	4	4,7	Considero que estratégicamente, presenta resultados muy consistentes y congruentes, y desde el punto de vista operacional considero que el equipo se articula y por tanto se compromete y aporta de manera significativa para el logro de la misionalidad del área y por ende de la institución.  Las políticas de talento humano bajo la dirección su dirección NO han sido las mejores, perjudicando al personal, decisiones erradas y cero empatía.			
		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	5	4					
		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					
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos	5	5	4					
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales	5	5	3					
		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					
		Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.	5	5	3					
<b>Total Puntaje del valorador</b>		3,0	1,0	0,7						
2	Liderazgo efectivo	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	3	4,6	Además de escuchar las ideas de los colaboradores los guía y aplica las mejores opciones para la entidad			
		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	3					
		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, incidendo positivamente en la calidad de vida laboral.	5	5	3					
		Propone, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	5	5	3					
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto	5	5	3					
		<b>Total Puntaje Evaluador</b>		3,0	1,0			0,6		
		3	Planeación	Preve situaciones y escenarios futuros	5			5	4	4,6
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					
Plaza 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	3					
Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.	5			4	3					
Optimiza el uso de los recursos.	5			5	3					
Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	5			4	3					
<b>Total Puntaje Evaluador</b>				3,0	0,9	0,6				
4	Toma de decisiones	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.	5	5	3	4,6	Siempre además de tomar el n cuenta las opiniones técnicas, asume los riesgos personalmente de las decisiones que apoya			
		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					
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	5	5	3					
		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					
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	5	5	2					
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas	5	5	3					
		<b>Total Puntaje Evaluador</b>		3,0	1,0			0,6		
5	Gestión del desarrollo de las personas	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.	5	5	2	4,4	Siempre está preocupada por la capacitación no solo de los miembros de su equipo, si no de la generalidad de los servidores de la entidad			
		Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	5	5	2					
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	5	5	2					
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	5	5	2					
		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	2					
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas	5	5	2					
		<b>Total Puntaje Evaluador</b>		3,0	1,0			0,4		
6	Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.	5	5	3	4,6	Su participación, interacción y retroalimentación con el equipo son puntos a destacar			
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.	5	5	3					
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	5	5	3					
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados.	5	5	3					
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno	5	5	3					
		<b>Total Puntaje Evaluador</b>		3,0	1,0			0,6		
		7	Resolución de conflictos	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5			4	3	4,5
Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	5			4	3					
Decide bajo presión.	5			5	3					
Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5			5	3					
<b>Total Puntaje Evaluador</b>				3,0	0,9	0,6				
<b>TOTAL</b>				3,0	1,0	0,6				
valoración final					4,6	91%				

FECHA	2025
VIGENCIA	20 de enero de 2026

Ennis Esther Jaramillo Morato Firma del Gerente Público	Jairo Andrés Revelo Molina Firma del Superior Jerárquico



### Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: Ennis Esther Jaramillo Morato  
 Área en la que se desempeña: Subgerente de Talento Humano  
 Fecha: \_\_\_\_\_

#### ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	97,30%	78%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	4,6	18%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		96%

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

<b>CUMPLIMIENTO FINAL</b>	<b>96%</b>
---------------------------	------------

Jairo Andrés Revelo Molina  
Firma del Superior Jerárquico

Ennis Esther Jaramillo Morato  
Firma del Gerente Público

FECHA: 20 de enero de 2026  
VIGENCIA: \_\_\_\_\_ 2025





**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 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

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	4,8	Considero que la visión estratégica y el apoyo al PETI diseñado por la GT, aunque se presentaron algunas ineficacias en la ejecución real  Profesional que ha logrado tener una visión holística de la entidad y propone nuevas estrategias para hacer eficientes los procesos de la entidad  El Ing Ronald tiene una visión y contexto claro de la entidad y de la oficina	
	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	5	4			
	Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias	5	5	4			
	Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos	5	4	4			
	Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales	5	5	4			
	Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo	5	5	4			
	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.	5	5	4			
<b>Total Puntaje del valorador</b>	3,0	1,0	0,8				
2 Liderazgo efectivo	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	4	4,8	Personas que fomenta las buenas relaciones al interior de su área y otras. Promueve la superación personal en su equipo y motiva de diferentes formas  Ejecuta sus actividades con liderazgo sobre su equipo de trabajo  Ing Ronald ha brindado su conocimiento y experiencia en los proyectos donde he participado, resolviendo , orientando, motivando y tratando de forma adecuada a sus colaboradores  Es muy respetuoso y claro en sus instrucciones	
	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, incidendo positivamente en la calidad de vida laboral.	5	5	4			
	Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	5	5	4			
	Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto	5	5	4			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>	3,0	1,0	0,8				
3 Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros	5	5	4	4,8	Toma tiempo para verificar y asegurar las mejores opciones en la plantación del los planes y actividades de la Subgerencia  Su participación ha sido clave en varios proyectos estratégicos de la entidad  En todos los proyectos busca como mejorar, optimizar y llevar al siguiente nivel. no solo las aplicaciones sino el talento humano del area	
	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	4			
	Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeada, 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	5	4			
	Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo	5	5	4			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>	3,0	1,0	0,8				
4 Toma de decisiones	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.	5	5	4	4,8	Siempre además de tomar el n cuenta las opiniones técnicas, asume los riesgos personalmente de las decisiones que apoya	
	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	4			
	Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	5	5	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	4			
	Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y esas de forma pertinente.	5	5	4			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>	3,0	1,0	0,8				
5 Gestión del desarrollo de las personas	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.	5	5	4	4,8	Ha promovido el crecimiento personal y profesional al interior de su equipo de trabajo  Siempre está preocupado por la capacitación no solo de los miembros de su equipo, si no de la generalidad de los servidores de la entidad  El Ing Ronald me ha brindado las herramientas necesarias para capacitarme y además para trabajar. así mismo, tiene la disposición y EMPATIA para atender las inquietudes que surgen	
	Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacio de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	5	5	4			
	Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	5	5	4			
	Assume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	5	5	4			
	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	4			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>	3,0	1,0	0,8				
6 Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.	5	5	4	4,8	Su formación le permite tener una visión de sistema en diferentes ambitos  Su participación, interacción y retroalimentación con el equipo son puntos a destacar	
	Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.	5	5	4			
	Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	5	5	4			
	Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados.	5	5	4			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>	3,0	1,0	0,8				
7 Resolución de conflictos	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	5	4	4,8	Es muy lógico y racional en la toma de decisiones	
	Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	5	5	4			
	Decide bajo presión.	5	5	4			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>	3,0	1,0	0,8				
<b>TOTAL</b>		3,0	1,0	0,8			
		valoracion final				4,8	96%

FECHA	2025
VIGENCIA	

Ronald Rentería Hinestroza Firma del Gerente Público	William Alfredo Sandoval Sandoval Firma del Superior Jerárquico



### Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: Ronald Rentería Hinestroza  
 Área en la que se desempeña: Subgerente de Ingeniería de Software  
 Fecha: \_\_\_\_\_

#### ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	90,20%	72%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	4,8	19%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		91%
CONCERTACION	5%	
<b>CUMPLIMIENTO FINAL</b>		<b>91%</b>

William Alfredo Sandoval Sandoval  
Firma del Superior Jerárquico

Ronald Rentería Hinestroza  
Firma del Gerente Público

FECHA: \_\_\_\_\_  
VIGENCIA: \_\_\_\_\_ 2025