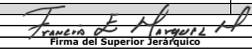




Ministerio de Igualdad y Equidad
Proceso: Gestión de Talento Humano
Formato: Acuerdos de Gestión sin Pares

PAGINA: 1 DE 1
 COD: GTH-FO-002
 V 0.1 14/01/25

No.	Objetivos Institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento programado a 2º semestre
Pilar 1. Productividad Social								
Objetivo Estratégico 1:								
1	Garantizar el derecho a la igualdad y equidad para toda la población colombiana, especialmente para las mujeres en todas sus diversidades, mujeres cabeza de familia, la población LGBTIQ+, los Pueblos afrodescendientes, negros, raizales, palenquenses, guineanos y campesinos y	Cumplimiento 100% del Plan de Acción de la Dirección para la garantía de los derechos de las personas con discapacidad	% de cumplimiento del Plan de Acción del área.	01/02/2025 - 31/12/2025	Socializar al interior de la dependencia la misión, visión y los objetivos estratégicos del Ministerio, con el fin de dar cumplimiento a estos objetivos en la vigencia 2025. Socializar al interior de la dependencia las actividades y metas programadas para el área en el plan de acción institucional para dar cumplimiento a estos objetivos en la vigencia 2025. Desarrollar las actividades del plan de acción institucional del área de la vigencia 2025	60%	30%	70%
Objetivo Operacional:								
2	Este objetivo se plantea como un medio para cumplir los objetivos estratégicos a través de la gestión institucional que respalda a las áreas misionales del Ministerio. En este sentido, busca fortalecer los procesos de gestión institucional.	Proyecto de Innovación Pública	% de avance del proyecto	01/02/2025 - 31/12/2025	Implementar acciones de reconocimiento y visibilización de las luchas sociales de las personas con discapacidad de la mano con el INCT, el INSQR y el ICFE Socializar el contenido de la guía orientaciones para el acompañamiento cotidiano de las personas con discapacidad Desarrollar las actividades del proyecto Evaluar el conocimiento del contenido del proyecto	10%	30%	70%
Pilar 2. Construcción de integridad								
3	Fortalecer los procesos de gestión institucional externos e internos atendiendo los compromisos misionales del Ministerio de acuerdo con los principios de una organización orientada a resultados, los enfoques de la entidad y la atención oportuna y pertinente a los grupos de	Apropiación código de integridad	% Cumplimiento de las actividades programadas	01/02/2025 - 31/12/2025	Socializar los principios del código de integridad y generalidades sobre conflicto de intereses. Promover que todas las servidoras y servidores públicos y contratistas del área, realicen el curso de integridad transparencia y lucha contra la corrupción de Función Pública.	10%	20%	80%
Pilar 3. Gestión Cultural								
4	Fortalecer los procesos de gestión institucional externos e internos atendiendo los compromisos misionales del Ministerio de acuerdo con los principios de una organización orientada a resultados, los enfoques de la entidad y la atención oportuna y pertinente a los grupos de valor	Actividades para mejorar las prácticas en temas de cultura organizacional en el área	% Cumplimiento de las actividades programadas	01/02/2025 - 31/12/2025	Promover que todas las servidoras, los servidores públicos del área, y contratistas desarrollen actividades de gestión del conocimiento en el área Propender que todas las servidoras y servidores públicos y contratistas del área realicen las prácticas de cultura organizacional deseada Realizar seguimiento y retroalimentación a las actividades e implementar los correctivos y/o mejoras necesarias, en caso de requerirse	10%	30%	70%
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos								
5	Fortalecer los procesos de gestión institucional externos e internos atendiendo los compromisos misionales del Ministerio de acuerdo con los principios de una organización orientada a resultados, los enfoques de la entidad y la atención oportuna y pertinente a los grupos de valor	Actividades para mejorar habilidades blandas y aumentar el conocimiento en el área	% de implementación de las actividades programadas	01/02/2025 - 31/12/2025	Propender que todas las servidoras y servidores públicos del área, identifiquen las necesidades y las brechas de conocimiento, habilidades y destrezas que se requieren para mejorar y aumentar los conocimientos del área Realizar actividades de transferencia de conocimientos entre todas las servidoras, servidores públicos y contratistas del área. Gestionar espacios de retroalimentación para llevar a cabo transferencia de conocimientos entre todas las servidoras	10%	35%	65%
Total						100%		
FECHA VIGENCIA		19/02/25 2025		 Firma del Superior Jerárquico  Anderson Henao Orozco Firma del Gerente Público				

Si usted copia o imprime este documento, el Ministerio de Igualdad y Equidad lo considerará como No Controlado y no se hace responsable por su consulta o uso. Si desea consultar la versión vigente y controlada, consulte a la oficina Asesora de Planeación.



No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance		Evidencias		Retroalimentación
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de Indicador 1er Semestre	Descripción	Ubicación	Observaciones del avance y oportunidad de mejora
Pilar 1. Productividad Social											
1	Objetivo Estratégico 1: Garantizar el derecho a la igualdad y equidad para toda la población colombiana, especialmente para las mujeres en todas las áreas misionales del	Cumplimiento 100% del Plan de Acción de la Dirección para la garantía de los derechos de las personas con discapacidad	% de cumplimiento del Plan de Acción del área.	01/02/2025 - 31/12/2025	Socializar al interior de la depend Socializar al interior de la depend Desarrollar las actividades del pla	60%	30%	40%			AEBE
2	Objetivo operacional: Este objetivo se plantea como un medio para cumplir los objetivos estratégicos a través de la gestión institucional que respalda a las áreas misionales del	Proyecto de Innovación Pública ""	% de avance del proyecto	01/02/2025 - 31/12/2025	Implementar acciones de reconoc Socializar el contenido de la guía Desarrollar las actividades del pro Evaluar el conocimiento del conte	10%	30%	10%			WBVEWBE
Pilar 2. Construcción de integridad											
3	Fortalecer los procesos de gestión institucional externos e internos atendiendo los compromisos misionales del Ministerio de acuerdo con los principios de una organización orientada	Apropiación código de Integridad	% Cumplimiento de las actividades programadas	01/02/2025 - 31/12/2025	Socializar los principios del código Propender que todas las servidor	10%	20%				WERGVEWRGW
Pilar 3. Gestión Cultural											
4	Fortalecer los procesos de gestión institucional externos e internos atendiendo los compromisos misionales del Ministerio de acuerdo con los principios de una organización orientada	Actividades para mejorar las prácticas en temas de cultura organizacional en el área	% Cumplimiento de las actividades programadas	01/02/2025 - 31/12/2025	Promover que todas las servidor Propender que todas las servidor Realizar seguimiento y retroalime	10%	30%				EVWEG
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos											
5	Fortalecer los procesos de gestión institucional externos e internos atendiendo los compromisos misionales del Ministerio de acuerdo con los principios de una organización orientada	Actividades para mejorar habilidades blandas y aumentar el conocimiento en el área	% de implementación de las actividades programadas	01/02/2025 - 31/12/2025	Propender que todas las servidor Realizar actividades de transferen Gestionar espacios de retroalime	10%	35%				WEGEWGRG
Total						100%					
<p>FECHA VIGENCIA _____ 2025</p> <p>_____ Firma del Superior Jerárquico</p> <p>_____ Firma del Gerente Público</p>											

Si usted copia o imprime este documento, el Ministerio de Igualdad y Equidad lo considerará como No Controlado y no se hace responsable por su consulta o uso. Si desea consultar la versión vigente y controlada, consulte a la oficina Asesora de Planeación.

No.	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	% cumplimiento programado a 2do semestre	% Cumplimiento de indicador 2do Semestre			Descripción	Ubicación
Pilar 1. Productividad Social														
1	0	0	0	0/01/00	Socializar al interior de la depend Socializar al interior de la depend Desarrollar las actividades del pi 0	60%	30%	40%	70%	60%	100%	60%		
2	0	0	0	0/01/00	Implementar acciones de reconoc Socializar el contenido de la guía Desarrollar las actividades del pi Evaluar el conocimiento del conti 0	10%	30%	10%	70%	90%	100%	10%		
Pilar 2. Construcción de integridad														
3	0	0	0	0/01/00	Socializar los principios del código Promover que todas las servidoras 0 0 0	10%	20%	0%	80%		0%	0%		
Pilar 3. Gestión Cultural														
4	0	0	0	0/01/00	Promover que todas las servidoras Propender que todas las servidoras Realizar seguimiento y retroalime 0 0	10%	30%	0%	70%		0%	0%		
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos														
5	0	0	0	0/01/00	Propender que todas las servidoras Realizar actividades de transferen Gestionar espacios de retroalime 0	10%	35%	0%	65%		0%	0%		
Total						100%						70%		

FECHA VIGENCIA _____ _____ 2025	_____ _____ Firma del Superior Jerárquico	_____ _____ Firma del Gerente Público
-------------------------------------------------	-------------------------------------------------	---------------------------------------------

Criterios de valoración								
	Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.						5	
	Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.						4	
	Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.						3	
	No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.						2	
	Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.						1	
Nota: El número de pares y colaboradores, será potestativo de la entidad, se recomienda como mínimo dos de cada uno.								
Competencias comunes / directivas	Definición de la competencia	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Autovaloración	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior	Pares	Colaboradores			
			60%	20%	20%			
Aprendizaje continuo	Identificar, incorporar y aplicar nuevos conocimientos sobre regulaciones vigentes, tecnologías disponibles, métodos y programas de trabajo, para mantener actualizada la efectividad de sus prácticas laborales y su visión del contexto.	Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un óptimo servicio.	5	5	5	5	5,0	
		Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación.	5	5	5			
		Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo, y aprende de sus colegas habilidades diferenciales, que le permiten nivelar sus conocimientos en flujos informales de inter-aprendizaje.	5	5	5			
		Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0			
Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.	Asume la responsabilidad por sus resultados.				0,0	0,0	
		Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.						
		Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos.						
		Adopta medidas para minimizar riesgos.						
		Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.						
		Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados.						
		Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad.						
		Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos.						
Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0					
Orientación al usuario y al ciudadano	Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios (internos y externos) y de los ciudadanos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad.	Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna.				0,0	0,0	
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.						
		Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos.						
		Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo.						
		Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente.						
		Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano.						
Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0					
Compromiso con la organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.	Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas.				0,0	0,0	
		Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades.						
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.						
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.						
		Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas.						
Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0					
	Cumple los compromisos que adquiere con el equipo.							

Trabajo en equipo	Trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes.	<p>Respetar la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo.</p> <p>Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la <u>motivación de sus miembros.</u></p> <p>Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales.</p> <p>Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en <u>condiciones de respeto y cordialidad.</u></p> <p>Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo.</p>					0,0	
Total Puntaje Evaluador			0,0	0,0	0,0			
Adaptación al cambio	Enfrentar con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios.	<p>Acepta y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones.</p> <p><u>Responde al cambio con flexibilidad.</u></p> <p>Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos, <u>formas de trabajo y procedimientos.</u></p> <p>Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas <u>condiciones.</u></p>					0,0	
Total Puntaje Evaluador			0,0	0,0	0,0			
Resolución de conflictos	Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlas o afrontarlas ofreciendo alternativas de solución y evitando las consecuencias negativas.	<p>Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o <u>detectarlos a tiempo.</u></p> <p>Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones.</p> <p>Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo.</p> <p>Asume como propia la <u>solución acordada por el equipo.</u></p> <p>Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares.</p>					0,0	
Total Puntaje Evaluador			0,0	0,0	0,0			
Visión estratégica	Anticipar oportunidades y riesgos en el mediano y largo plazo para el área a cargo, la organización y su entorno, de modo tal que la estrategia directiva identifique la alternativa más adecuada frente a cada situación presente o eventual, comunicando al equipo la lógica de las decisiones directivas que contribuyan al beneficio de la entidad y del país.	<p>Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los <u>resultados generen valor.</u></p> <p>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.</p> <p>Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o <u>anticipar negociaciones necesarias.</u></p> <p>Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e <u>introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.</u></p> <p>Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.</p> <p>Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo.</p>					0,0	
Total Puntaje Evaluador			0,0	0,0	0,0			
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.	<p>Prevé situaciones y escenarios futuros.</p> <p>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.</p> <p>Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso.</p> <p>Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y <u>expectativas de los usuarios y ciudadanos.</u></p> <p>Optimiza el uso de los recursos.</p> <p>Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.</p>					0,0	
Total Puntaje Evaluador			0,0	0,0	0,0			
Toma de decisiones	Elegir entre dos o más alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y	<p>Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.</p> <p>Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar <u>una decisión y desarrollarla.</u></p> <p>Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y <u>objetivos de la entidad.</u></p>					0,0	

	consecuentes con la decision.	Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada.					
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.					
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas.					
Total Puntaje Evaluador			0,0	0,0	0,0		
Gestión del desarrollo de las personas	Forjar un clima laboral en el que los intereses de los equipos y de las personas se armonicen con los objetivos y resultados de la organización, generando oportunidades de aprendizaje y desarrollo, además de incentivos para reforzar el alto rendimiento.	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.				0,0	
		Promueve la formación de equipos con interáreas positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.					
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.					
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.					
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.					
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.					
Total Puntaje Evaluador			0,0	0,0	0,0		
Pensamiento sistémico	Comprender y afrontar la realidad y sus conexiones para abordar el funcionamiento integral y articulado de la organización e incidir en los resultados esperados.	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.				0,0	
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.					
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.					
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interárea para impactar en los resultados esperados.					
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno.					
Total Puntaje Evaluador			0,0	0,0	0,0		
Liderazgo efectivo	Gerenciar equipos, optimizando la aplicación del talento disponible y creando un entorno positivo y de compromiso para el logro de los resultados.	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.				0,0	
		Forma equipos y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.					
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas.					
		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.					
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.					
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto.					
Total Puntaje Evaluador			0,0	0,0	0,0		
			Valoracion final		0	8%	
FECHA							
VIGENCIA		Firma del Superior Jerárquico			Firma del Gerente Público		



Evaluación Final

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

Evaluación compromisos gerenciales - Pilares (Formato 3)	70%	56%
PONDERADO	80%	
Valoración de competencias - Ejes (Formato 4)	8%	2%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		58%

CUMPLIMIENTO FINAL	58%
---------------------------	------------

Comentarios de retroalimentación

Compromisos Gerenciales - Pilares

Competencias - Ejes

Firma del Superior Jerárquico

Firma del Gerente Público

VIGENCIA: _____