


[illegible]

 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO	SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI)										MATH02.06.03.18.P03.F05	
	VALORACIÓN DE COMPETENCIAS										VERSIÓN	3
											FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA	31/ene/2018

Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión	Día 28	Mes 6	Año 2019	al	Día 31	Mes 12	Año 2019	Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión			

DATOS EVALUADO (Gerente Público)											
Nombre Completo				Documento de Identidad				Dependencia o Área Funcional			
ÓSCAR ALIRIO ESPINOSA GONZALEZ				88196793				SECRETARIA DE MOVILIDAD			
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico				Código			
JEFE DE OFICINA				DIRECTIVO				06			
								Grado			
								04			

DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO											
Nombre Completo				Documento de Identidad				Organismo			
WILLIAM FERNANDO CAMARGO TRIANA				7224599				SECRETARIA DE MOVILIDAD			
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico				Código			
SECRETARIO DESPACHO				DIRECTIVO				020			
								Grado			
								07			

DATOS DEL PAR											
Nombre Completo				Documento de Identidad				Dependencia o Área Funcional			
HENRY LEONARDO MARTIN URIBE				78520879				SECRETARIA DE MOVILIDAD			
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico				Código			
SUBSECRETARIO DE DESPACHO				DIRECTIVO				045			
								Grado			
								05			

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 elevarse.										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			
		80%	20%	20%			
1	Visión estratégica						
	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.	5	5	5			
	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 sectores 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		5,0	
	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 y compromiso de los equipos de trabajo.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
2	Liderazgo efectivo						
	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			
	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			
	Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, sustrando 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, incidiendo 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 inclusivo.	5	5	5		5,0	
	Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.	5	5	5			

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%				
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0				
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros	5	5	5			
		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		5,0	
		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	1,0	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			
		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		5,0	
		Efectúa los cambios que considere 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			
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0				
5	Gestión del desarrollo de las personas	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.	5	5	5			
		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		5,0	
		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	1,0	1,0				

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%			
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			
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
7	Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo	5	4	5	4,8	
	Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones	5	4	5			
	Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo	5	5	5			
	Asume como propia la solución acordada por el equipo	5	4	5			
	Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares	5	4	5			
Total Puntaje Evaluador		3,0	0,8	1,0			

Valoración final	4,88	100%
Firma Gerente General	Firma Superior Jerárquico	Firma del Par

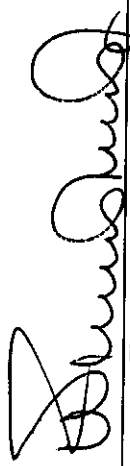
Elaborado por: Ángela María Herrera Calero	Cargo: Profesional Universitario	Fecha: 23/ene/2018	Firma:
Revisado por: Ángela María Herrera Calero	Cargo: Profesional Especializado (E)	Fecha: 23/ene/2018	Firma:
Aprobado por: Carlos Alberto Burgos Ramírez	Cargo: Subdirector de Departamento Administrativo	Fecha: 28/ene/2018	Firma:

 <p>ALCALDIA DE SANTIAGO DE CALI GESTION DEL TALENTO HUMANO GESTION Y DESARROLLO HUMANO</p>	<p>SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI)</p> <p>CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION</p>		MATH02.06.03.18.P03.F06
			VERSIÓN 3
			FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA 31/ene/2018

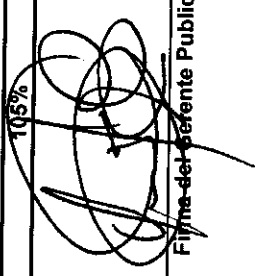
Nombre del Gerente Público:		ÓSCAR ALIRIO ESPINOSA GONZALEZ	
Área en la que se desempeña:		SECRETARIA DE MOVILIDAD	
Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión		31/12/2019	

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	100%	80%
PONDERADO	80%	
CONCERTACION	5%	5%
VALORACION DE COMPETENCIAS	5,0	
PONDERADO	20%	20%
NOTA FINAL		105%


CUMPLIMIENTO FINAL	105%
--------------------	------



Firma del Supervisor Jerárquico



Firma del Gerente Público.

 <p>ALCALDIA DE SANTIAGO DE CALI GESTION DEL TALENTO HUMANO GESTION Y DESARROLLO HUMANO</p>		<p>SISTEMAS DE GESTION Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI)</p> <p>VALORACION DE COMPETENCIAS</p>				<p>MATH02.06.03.18.P03.F05</p> <p>VERSIÓN 3</p> <p>FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA 31/mar/2018</p>				
<p>Periodo de Evaluación de Acuerdo de Gestión</p>		Día	Mes	Año	al	Día	Mes	Año	Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión	
		26	6	2019	al	31	12	2019	Día	31
<p>DATOS EVALUADO (Gerente Público)</p>										
Nombre Completo				Documento de Identidad				Dependencia o Área Funcional		
ÓSCAR ALIRIO ESPINOSA GONZALEZ				88196793				SECRETARIA DE MOVILIDAD		
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico				Código		Grado
JEFE DE OFICINA				DIRECTIVO				06		04
<p>DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO</p>										
Nombre Completo				Documento de Identidad				Organismo		
WILLIAM FERNANDO CAMARGO TRIANA				7224598				SECRETARIA DE MOVILIDAD		
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico				Código		Grado
SECRETARIO DESPACHO				DIRECTIVO				020		07
<p>DATOS DEL PAR</p>										
Nombre Completo				Documento de Identidad				Dependencia o Área Funcional		
HENRY LEONARDO MARTIN URIBE				79520878				SECRETARIA DE MOVILIDAD		
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico				Código		Grado
SUBSECRETARIO DE DESPACHO				DIRECTIVO				045		05
<p>Criterios de valoración</p>										
Es consistente en su comportamiento, de 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 elevarse.										4
Su comportamiento es evidente 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 60%	Par 30%	Subalterno 20%						
1	Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.			4		0,0			
		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					
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.			5					
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.			5					
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.			5					
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo y compromiso de los equipos de trabajo.			4					
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0						
2	Liderazgo efectivo	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.			5		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.			5					
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, sustrando intereses personales para alcanzar las metas.			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					
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión.			5					
		Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.			4					


Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		80%	20%	20%			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0	0,0		
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros		5			
		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			
		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			
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.		4			
		Optimiza el uso de los recursos.		3			
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.		4			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0	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.		4			
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.		5			
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.		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			
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.		5			
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas.					
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0	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			
		Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.		5			
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polyvalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.		4			
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.		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			
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.		5			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		80%	20%	20%			
6	Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno			5	0,0	
	Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa			4			
	Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno			4			
	Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados			5			
	Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno			5			
	Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0			
7	Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo			5	0,0	
	Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones			4			
	Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo			5			
	Asume como propia la solución acordada por el equipo			4			
	Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares			5			
	Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0			

Valoración final		0,00	0%
------------------	--	------	----

Firma Gerente Público	Firma Superior Jerárquico	Firma del Par
-----------------------	---------------------------	---------------

Elaborado por: Ángela María Herrera Calero	Cargo: Profesional Universitario	Fecha: 23/ene/2018	Firma:
Revisado por: Ángela María Herrera Calero	Cargo: Profesional Especializado (R)	Fecha: 23/ene/2018	Firma:
Aprobado por: Carlos Alberto Burgos Ramírez	Cargo: Subdirector de Departamento Administrativo	Fecha: 26/ene/2018	Firma:

 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI <small>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO</small>		SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS <small>(SISTEDA, SGC y MECI)</small>				VALORACIÓN DE COMPETENCIAS				<small>MAT-02.06.03.16.P03.F05</small> VERSIÓN 3 FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA 31/ene/2018	
Periodo de Evaluación de Acuerdo de Gestión Día: 26 Mes: 6 Año: 2019 al Día: 31 Mes: 12 Año: 2019		Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión Día: 31 Mes: 12 Año: 2019									
DATOS EVALUADO (Gerente Público)											
Nombre Completo				Documento de Identidad		Dependencia o Área Funcional					
ÓSCAR ALIRIO ESPINOSA GONZALEZ				88198783		SECRETARÍA DE MOVILIDAD					
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico		Código		Grado			
JEFE DE OFICINA				DIRECTIVO		05		04			
DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO											
Nombre Completo				Documento de Identidad		Organismo					
WILLIAM FERNANDO CAMARGO TRIANA				7224599		SECRETARÍA DE MOVILIDAD					
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico		Código		Grado			
SECRETARIO DESPACHO				DIRECTIVO		020		07			
DATOS DEL PAR											
Nombre Completo				Documento de Identidad		Dependencia o Área Funcional					
HENRY LEONARDO MARTIN URIBE				79520876		SECRETARÍA DE MOVILIDAD					
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico		Código		Grado			
SUBSECRETARIO DE DESPACHO				DIRECTIVO		045		05			
Criterios de valoración											
Es consistente en su comportamiento, de 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 80%	Par 20%	Subalterno 20%							
1 Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.			5		0,0					
	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							
	Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.			5							
	Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.			5							
	Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.			5							
	Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo y compromiso de los equipos de trabajo.			5							
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0							
2 Liderazgo efectivo	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.			5		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.			5							
	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							
	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, inculcando positivamente en la calidad de vida laboral.			5							
	Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno institucional.			5							
	Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.			5							

unp ot. l. c. m. n. e.


Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subóptimo			
		80%	20%	20%			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
3	Planeación			5			
	Prevé situaciones y escenarios futuros			5			
	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			
	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		0,0	
	Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.			5			
	Optimiza el uso de los recursos.			4			
Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.				5			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
4	Toma de decisiones			5			
	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.			5			
	Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.			5			
	Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.			5		0,0	
	Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada.			5			
	Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.			5			
Asume los riesgos de las decisiones tomadas.				5			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
5	Gestión del desarrollo de las personas			5			
	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.			5			
	Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.			5			
	Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polyvalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.			5			
	Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.			5		0,0	
	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			
Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.				A			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los señores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior 60%	Par 20%	Subóptimo 20%			
6 Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno			5		0,0	
	Comprende y gestiona las interacciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa			5			
	Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno			5			
	Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados			5			
	Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno			5			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
7 Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo			5		0,0	
	Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones			5			
	Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo			5			
	Asume como propia la solución acordada por el equipo			5			
	Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares			5			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			

Valoración final		0,00	0%
------------------	--	------	----

Firma Gerente Público	Firma Superior Jerárquico	Firma del Par
-----------------------	---------------------------	---------------

Elaborado por: Ángela María Herrera Calero	Cargo: Profesional Universitario	Fecha: 23/ene/2018	Firma:
Revisado por: Ángela María Herrera Calero	Cargo: Profesional Especializado (E)	Fecha: 23/ene/2018	Firma:
Aprobado por: Carlos Alberto Burgos Ramírez	Cargo: Subdirector de Departamento Administrativo	Fecha: 26/ene/2018	Firma:

 ALCALDIA DE SANTIAGO DE CALI GERENTE DEL TALENTO HUMANO GESTION Y DESARROLLO HUMANO	SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI)										MAT-002.06.03.18.P02.F05				
	VALORACION DE COMPETENCIAS														VERSION 3
															FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA 31/ene/2016
Periodo de Evaluación de Acuerdo de Gestión		Día 28	Mes 6	Año 2019	al 31	Día 31	Mes 12	Año 2019	Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión						
DATOS EVALUADO (Gerente Público)															
Nombre Completo ÓSCAR ALIRIO ESPINOSA GONZALEZ					Documento de Identidad 88196793					Dependencia o Área Funcional SECRETARIA DE MOVILIDAD					
Denominación del Empleo JEFE DE OFICINA					Nivel Jerárquico DIRECTIVO					Código 08					
										Grado 04					
DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO															
Nombre Completo WILLIAM FERNANDO CAMARGO TRIANA					Documento de Identidad 7224599					Organismo SECRETARIA DE MOVILIDAD					
Denominación del Empleo SECRETARIO DESPACHO					Nivel Jerárquico DIRECTIVO					Código 020					
										Grado 07					
DATOS DEL PAR															
Nombre Completo HENRY LEONARDO MARTIN URIBE					Documento de Identidad 79520679					Dependencia o Área Funcional SECRETARIA DE MOVILIDAD					
Denominación del Empleo SUBSECRETARIO DE DESPACHO					Nivel Jerárquico DIRECTIVO					Código 045					
										Grado 05					
Criterios de valoración															
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, se un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.															
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.															
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.															
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.															
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.															
Competencias comunes y directivas		Conductas asociadas			Valoración de los servidores públicos (1-5)			Valoración anterior		Valoración actual		Comentarios para la retroalimentación			
					Superior 80% Par 20% Subalterno 20%										
1	Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.			4										
		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.			4										
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.			5										
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.			3					0,0					
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.			4										
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo y compromiso de los equipos de trabajo.			4										
		Total Puntaje Evaluador			0,0 0,0 0,0										
2	Liderazgo efectivo	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.			5										
		Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.			4										
		Cree compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, sustrando intereses personales para alcanzar las metas.			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.			4					0,0					
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión.			4										
		Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.			5										

Diego


Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		80%	20%	20%			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros					
		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		
		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		0,0
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.			4		
		Optimiza el uso de los recursos.			4		
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.			5		
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	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		
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.			5		0,0
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad			4		
		Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada			4		
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente			4		
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas			4		
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	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.			4		
		Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.			5		
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.			3		0,0
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.			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		
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.			4		
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			

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%			
6	Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno			4		0,0	
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa			4			
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno			4			
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados			4			
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno			4			
Total Puntaje Evaluador			0,0	0,0	0,0			
7	Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo			5		0,0	
		Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones			4			
		Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo			5			
		Asume como propia la solución acordada por el equipo			5			
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares			4			
Total Puntaje Evaluador			0,0	0,0	0,0			

Valoración final		0,00	0%
------------------	--	------	----

Firma Gerente Público	Firma Superior Jerárquico	Firma del Par
-----------------------	---------------------------	---------------

Elaborado por: Ángela María Herrera Calero	Cargo: Profesional Universitario	Fecha: 23/ene/2018	Firma:
Revisado por: Ángela María Herrera Calero	Cargo: Profesional Especializado (E)	Fecha: 23/ene/2018	Firma:
Aprobado por: Carlos Alberto Burgos Ramírez	Cargo: Subdirector de Departamento Administrativo	Fecha: 28/ene/2018	Firma:

 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI GERENTE DEL TALENTO HUMANO GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO	SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI) VALORACIÓN DE COMPETENCIAS										MATH02.06.05.18.P05.F05 VERSIÓN 3 FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA 31/ene/2018	
	Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión											
	Día	Mes	Año	al	Día	Mes	Año	Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión				
26	6	2018		31	12	2019	Día	31	Mes	12	Año	2019
DATOS EVALUADO (Gerente Público)												
Nombre Completo			Documento de Identidad			Dependencia o Área Funcional						
ÓSCAR ALIRIO ESPINOSA GONZÁLEZ			88196793			SECRETARÍA DE MOVILIDAD						
Denominación del Empleo			Nivel Jerárquico			Código			Grado			
JEFE DE OFICINA			DIRECTIVO			06			04			
DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO												
Nombre Completo			Documento de Identidad			Organismo						
WILLIAM FERNANDO CAMARGO TRIANA			7224586			SECRETARÍA DE MOVILIDAD						
Denominación del Empleo			Nivel Jerárquico			Código			Grado			
SECRETARIO DESPACHO			DIRECTIVO			020			07			
DATOS DEL PAR												
Nombre Completo			Documento de Identidad			Dependencia o Área Funcional						
HENRY LEONARDO MARTÍN URIBE			78520878			SECRETARÍA DE MOVILIDAD						
Denominación del Empleo			Nivel Jerárquico			Código			Grado			
SUBSECRETARIO DE DESPACHO			DIRECTIVO			045			05			
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 avanzar.												4
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.												3
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.												2
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.												1
Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos (1-5)			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación					
		Superior 80%	Par 20%	Subalterno 20%								
1	Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.			5	0,0						
		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							
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.			5							
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.			5							
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.			5							
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo y compromiso de los equipos de trabajo.			5							
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0								
2	Liderazgo efectivo	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.			5	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.			5							
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, sustrayendo intereses personales para alcanzar las metas.			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, induciendo positivamente en la calidad de vida laboral.			5							
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusivo.			5							
		Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.			5							


Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación	
		Superior	Par	Subalterno				
		80%	20%	20%				
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0				
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros			5			
		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			
		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		0,0	
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.			5			
		Optimiza el uso de los recursos.			5			
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.			5			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	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			
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.			5			
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.			5		0,0	
		Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada.			5			
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.			5			
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas.			5			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	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			
		Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.			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			
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.			5		0,0	
		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			
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.			5			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0				

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%			
5	Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno			5		0,0	
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa			5			
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno			5			
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados			5			
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno			5			
	Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
7	Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo			5		0,0	
		Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones			5			
		Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo			5			
		Asume como propia la solución acordada por el equipo			5			
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares			5			
	Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			

Valoración final		0,00	0%
------------------	--	------	----

Firma Gerente Público	Firma Superior Jerárquico	Firma del Par
-----------------------	---------------------------	---------------

Elaborado por: Ángela María Herrera Calero	Cargo: Profesional Universitario	Fecha: 23/ene/2018	Firma:
Revisado por: Ángela María Herrera Calero	Cargo: Profesional Especializado (B)	Fecha: 23/ene/2018	Firma:
Aprobado por: Carlos Alberto Burgos Ramírez	Cargo: Subdirector de Departamento Administrativo	Fecha: 29/ene/2018	Firma:

 ALCALDIA DE SANTIAGO DE CALI GERENCIA DEL TALENTO HUMANO GESTION Y DESARROLLO HUMANO	SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI)										MATH02.06.03.16.P03.F05			
	VALORACION DE COMPETENCIAS										VERSIÓN		3	
											FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA		31/ene/2018	

Periodo de Evaluación de Acuerdo de Gestión	Día 26	Mes 6	Año 2018	al	Día 31	Mes 12	Año 2019	Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión			
								Día 31	Mes 12	Año 2019	

DATOS EVALUADO (Gerente Público)											
Nombre Completo ÓSCAR ALIRIO ESPINOSA GONZALEZ				Documento de Identidad 88198793				Dependencia o Área Funcional SECRETARÍA DE MOVILIDAD			
Denominación del Empleo JEFE DE OFICINA				Nivel Jerárquico DIRECTIVO				Código 08		Grado 04	

DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO											
Nombre Completo WILLIAM FERNANDO CAMARGO TRIANA				Documento de Identidad 7224598				Organismo SECRETARÍA DE MOVILIDAD			
Denominación del Empleo SECRETARIO DESPACHO				Nivel Jerárquico DIRECTIVO				Código 020		Grado 07	

DATOS DEL PAR											
Nombre Completo HENRY LEONARDO MARTIN URIBE				Documento de Identidad 79520679				Dependencia o Área Funcional SECRETARÍA DE MOVILIDAD			
Denominación del Empleo SUBSECRETARIO DE DESPACHO				Nivel Jerárquico DIRECTIVO				Código 045		Grado 05	

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 60%	Par 20%	Subalterno 20%			
1 Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.			5		0,0	
	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			
	Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.			5			
	Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.			5			
	Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.			5			
	Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo y compromiso de los equipos de trabajo.			5			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
2 Liderazgo efectivo	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.			5		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.			4,5			
	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			
	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			
	Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno incluyente.			5			
	Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.			5			


Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación	
		Superior	Par	Subóptimo				
		80%	20%	20%				
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0				
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros			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.			5,0		0,0	
		Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso.			5,0			
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.			5,0			
		Optimiza el uso de los recursos.			5,0			
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.			5,0			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0				
4	Toma de decisiones	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades propias con base en las prioridades de la entidad.			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.			5,0		0,0	
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.			5,0			
		Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada.			5,0			
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.			5,0			
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas.			5,0			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	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.			5,0			
		Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.			5,0			
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polyvalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.			5,0		0,0	
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.			5,0			
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.			5,0			
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.			5,0			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0				

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%			
6	Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno			5.0	0.0	
	Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa			5.0			
	Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno			5.0			
	Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados			5.0			
	Infuye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integra diversos enfoques para interpretar el entorno			5.0			
Total Puntaje Evaluador		0.0	0.0	0.0			
7	Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo			5.0	0.0	
	Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones			5.0			
	Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo			5.0			
	Asume como propia la solución acordada por el equipo			5.0			
	Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares			5.0			
Total Puntaje Evaluador		0.0	0.0	0.0			

Valoración final	0.00	0%
------------------	------	----

Firma Gerente Público	Firma Superior Jerárquico	Firma del Par
-----------------------	---------------------------	---------------

Elaborado por: Ángela María Herrera Calero	Cargo: Profesional Universitario	Fecha: 23/ene/2018	Firma:
Revisado por: Ángela María Herrera Calero	Cargo: Profesional Especializado (B)	Fecha: 23/ene/2018	Firma:
Aprobado por: Carlos Alberto Burgos Ramírez	Cargo: Subdirector de Departamento Administrativo	Fecha: 26/ene/2018	Firma:

		SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI)										MATH02.08.03.16.P03.P05	
VALORACIÓN DE COMPETENCIAS												VERSIÓN 3	
												FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA 31/ene/2018	
Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión		Día 26	Mes 8	Año 2019	al Día 31	Mes 12	Año 2019	Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión					
		Día 31	Mes 12	Año 2019	Día 31	Mes 12	Año 2019						
DATOS EVALUADO (Gerente Público)													
Nombre Completo ÓSCAR ALIRIO ESPINOSA GONZALEZ				Documento de Identidad 88196793				Dependencia o Área Funcional SECRETARÍA DE MOVILIDAD					
Denominación del Empleo JEFE DE OFICINA				Nivel Jerárquico DIRECTIVO				Código 06		Grado 04			
DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO													
Nombre Completo WILLIAM FERNANDO CAMARGO TRIANA				Documento de Identidad 7224599				Organismo SECRETARÍA DE MOVILIDAD					
Denominación del Empleo SECRETARIO DESPACHO				Nivel Jerárquico DIRECTIVO				Código 020		Grado 07			
DATOS DEL PAR													
Nombre Completo HENRY LEONARDO MARTIN URIBE				Documento de Identidad 78520879				Dependencia o Área Funcional SECRETARÍA DE MOVILIDAD					
Denominación del Empleo SUBSECRETARIO DE DESPACHO				Nivel Jerárquico DIRECTIVO				Código 045		Grado 05			
Criterios de valoración													
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su ámbito 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 60%	Par 20%	Subalterno 20%									
1 Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.			5		0,0							
	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									
	Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.			5									
	Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.			5									
	Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.			5									
	Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo y compromiso de los equipos de trabajo.			5									
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0									
2 Liderazgo efectivo	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.			5		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.			5									
	Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, sustrayendo intereses personales para alcanzar las metas.			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									
	Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusivo.			5									
	Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.			5									


Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		80%	20%	20%			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros			5	0,0	
		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		
		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		
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.			5		
		Optimiza el uso de los recursos.			5		
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.			5		
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	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	0,0	
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.			5		
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad			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		
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente			5		
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas			5		
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	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	0,0	
		Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.			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		
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.			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		
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.			5		
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior 60%	Par 20%	Subalterno 20%			
6 Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno			5		0,0	
	Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa			5			
	Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno			5			
	Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados			5			
	Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integra diversos enfoques para interpretar el entorno			5			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
7 Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo			5		0,0	
	Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones			5			
	Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo			5			
	Asume como propia la solución acordada por el equipo			5			
	Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares			5			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			

Valoración final	0,00	0%
------------------	------	----

Firma Gerente Público	Firma Superior Jerárquico	Firma del Par
-----------------------	---------------------------	---------------

Elaborado por: Ángela María Herrera Celero	Cargo: Profesional Universitario	Fecha: 23/ene/2018	Firma:
Revisado por: Ángela María Herrera Celero	Cargo: Profesional Especializado (E)	Fecha: 23/ene/2018	Firma:
Aprobado por: Carlos Alberto Burgos Ramírez	Cargo: Subdirector de Departamento Administrativo	Fecha: 26/ene/2018	Firma:

 ALCALDIA DE SANTIAGO DE CALI GERENTE DEL TALENTO HUMANO GESTION Y DESARROLLO HUMANO		SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI)				VALORACION DE COMPETENCIAS				MATH02.06.03.18.P03.P05 VERSIÓN 3 FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA 31/ene/2018	
Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión Día 26 Mes 6 Año 2019 al Día 31 Mes 12 Año 2019		Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión Día 31 Mes 12 Año 2019									
DATOS EVALUADO (Gerente Público)											
Nombre Completo				Documento de Identidad		Dependencia o Área Funcional					
ÓSCAR ALIRIO ESPINOSA GONZALEZ				89195793		SECRETARIA DE MOVILIDAD					
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico		Código		Grado			
JEFE DE OFICINA				DIRECTIVO		06		04			
DATOS DEL SUPERIOR JERARQUICO											
Nombre Completo				Documento de Identidad		Organismo					
WILLIAM FERNANDO CAMARGO TRIANA				7224586		SECRETARIA DE MOVILIDAD					
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico		Código		Grado			
SECRETARIO DESPACHO				DIRECTIVO		020		07			
DATOS DEL PAR											
Nombre Completo				Documento de Identidad		Dependencia o Área Funcional					
HENRY LEONARDO MARTIN URIBE				79520876		SECRETARIA DE MOVILIDAD					
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico		Código		Grado			
SUBSECRETARIO DE DESPACHO				DIRECTIVO		045		05			
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 elevarse.										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 60%	Par 20%	Subalterno 20%							
1 Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.			5		0,0					
	Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando el equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos.			5							
	Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.			5							
	Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para ajustarlos.			5							
	Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.			5							
	Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo y compromiso de los equipos de trabajo.			5							
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0							
2 Liderazgo efectivo	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.			5		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.			5							
	Crea compromisos y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, sustrando intereses personales para alcanzar las metas.			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, incliniendo positivamente en la calidad de vida laboral.			5							
	Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusivo.			5							
	Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.			5							


Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		80%	20%	20%			
	Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0			
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros			5		
		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		
		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		0,0
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.			5		
		Optimiza el uso de los recursos.			5		
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.			5		
	Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	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		
		Tome en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.			5		
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad			5		0,0
		Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada			5		
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente			5		
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas			5		
	Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	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		
		Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.			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		
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.			5		0,0
		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		
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.			5		
	Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0			

Competencias comunes y directivas		Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior	Par	Subalterno			
			80%	20%	20%			
6	Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno			5		0,0	
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa			5			
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno			5			
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados			5			
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno			5			
	Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
7	Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo			5		0,0	
		Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones			5			
		Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo			5			
		Asume como propia la solución acordada por el equipo			5			
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares			5			
	Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			

Valoración final		0,00	0%
------------------	--	------	----

Firma Gerente Público	Firma Superior Jerárquico	Firma del Par
-----------------------	---------------------------	---------------

Elaborado por: Ángela María Herrera Calero	Cargo: Profesional Universitario	Fecha: 23/ene/2018	Firma:
Revisado por: Ángela María Herrera Calero	Cargo: Profesional Especializado (R)	Fecha: 23/ene/2018	Firma:
Aprobado por: Carlos Alberto Burgos Ramírez	Cargo: Subdirector de Departamento Administrativo	Fecha: 28/ene/2018	Firma:

 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO	SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI)							MATH02.06.03.18.P03.F05					
	VALORACION DE COMPETENCIAS							VERSIÓN		3			
								FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA		31/ene/2018			
Periodo de Evaluación de Acuerdo de Gestión		Día 26	Mes 6	Año 2019	al	Día 31	Mes 12	Año 2019	Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión				
		Día 26	Mes 6	Año 2019		Día 31	Mes 12	Año 2019	Día 31	Mes 12	Año 2019		
DATOS EVALUADO (Gerente Público)													
Nombre Completo				Documento de Identidad				Dependencia o Área Funcional					
OSCAR ALIRIO ESPINOSA GONZALEZ				88196793				SECRETARIA DE MOVILIDAD					
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico				Código		Grado			
JEFE DE OFICINA				DIRECTIVO				06		04			
DATOS DEL SUPERIOR JERARQUICO													
Nombre Completo				Documento de Identidad				Organismo					
WILLIAM FERNANDO CAMARGO TRIANA				7224599				SECRETARIA DE MOVILIDAD					
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico				Código		Grado			
SECRETARIO DESPACHO				DIRECTIVO				020		07			
DATOS DEL PAR													
Nombre Completo				Documento de Identidad				Dependencia o Área Funcional					
HENRY LEONARDO MARTIN URIBE				79520879				SECRETARIA DE MOVILIDAD					
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico				Código		Grado			
SUBSECRETARIO DE DESPACHO				DIRECTIVO				045		05			
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 80%	Par 20%	Subalterno 20%									
1 Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.			5	0,0								
	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									
	Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.			5									
	Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.			5									
	Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.			5									
	Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo y compromiso de los equipos de trabajo.			5									
	Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0									
2 Liderazgo efectivo	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.			5	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.			5									
	Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, suerando intereses personales para alcanzar las metas.			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									
	Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión.			5									
	Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.			5									


Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subóptimo			
		50%	20%	20%			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
3	Planeación						
	Prevé situaciones y escenarios futuros						
	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.						
	Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso.					0,0	
	Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.						
	Optimiza el uso de los recursos.						
Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.							
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	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.						
	Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.						
	Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad					0,0	
	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			
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.						
	Promueve la formación de equipos con interdependencias 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.					0,0	
	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			

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subóptimo			
		60%	20%	20%			
6 Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno			5		0,0	
	Comprende y gestiona las interacciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa			5			
	Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno			5			
	Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados			5			
	Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integra diversos enfoques para interpretar el entorno			5			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
7 Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo			5		0,0	
	Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones			5			
	Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo			5			
	Asume como propia la solución acordada por el equipo			5			
	Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares			5			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			

Valoración final		0,00	0%
------------------	--	------	----

Firma Gerente Público	Firma Superior Jerárquico	Firma del Par
-----------------------	---------------------------	---------------

Elaborado por: Ángela María Herrera Calero	Cargo: Profesional Universitario	Fecha: 23/ene/2018	Firma:
Revisado por: Ángela María Herrera Calero	Cargo: Profesional Especializado (C)	Fecha: 23/ene/2018	Firma:
Aprobado por: Carlos Alberto Burgos Ramírez	Cargo: Subdirector de Departamento Administrativo	Fecha: 28/ene/2018	Firma:

 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI <small>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SECCIÓN Y DESARROLLO HUMANO</small>		SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS <small>(SISTEDA, SGC y MECI)</small> VALORACIÓN DE COMPETENCIAS				MATH02.06.03.18.P03.F05 <small>VERSIÓN 3</small> <small>FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA 31/ene/2018</small>			
Periodo de Evaluación de Acuerdo de Gestión Día: 26 Mes: 6 Año: 2019 al Día: 31 Mes: 12 Año: 2019		Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión Día: 31 Mes: 12 Año: 2019							
DATOS EVALUADO (Gerente Público)									
Nombre Completo		Documento de Identidad		Dependencia o Área Funcional					
OSCAR ALIRIO ESPINOSA GONZALEZ		88196793		SECRETARIA DE MOVILIDAD					
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico		Código		Grado			
JEFE DE OFICINA		DIRECTIVO		06		04			
DATOS DEL SUPERIOR JERARQUICO									
Nombre Completo		Documento de Identidad		Organismo					
WILLIAM FERNANDO CAMARGO TRIANA		7224599		SECRETARIA DE MOVILIDAD					
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico		Código		Grado			
SECRETARIO DESPACHO		DIRECTIVO		020		07			
DATOS DEL PAR									
Nombre Completo		Documento de Identidad		Dependencia o Área Funcional					
HENRY LEONARDO MARTIN URIBE		79520879		SECRETARIA DE MOVILIDAD					
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico		Código		Grado			
SUBSECRETARIO DE DESPACHO		DIRECTIVO		045		05			
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 80%	Par 20%	Subalterno 20%					
1 Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.			4					
	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.			4					
	Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.			4		0,0			
	Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.			4					
	Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.			4					
	Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo y compromiso de los equipos de trabajo.								
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0					
2 Liderazgo efectivo	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.			4					
	Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.			4					
	Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, sustrando intereses personales para alcanzar las metas.			4		0,0			
	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.			4					
	Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión.			4					
	Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.			4					


Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		80%	20%	20%			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
3	Planeación	Previ situaciones y escenarios futuros			5		
		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		0,0
		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		
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.			4		
		Optimiza el uso de los recursos.					
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.			4		
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
4	Toma de decisiones	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades previas con base en las prioridades de la entidad.			4		
		Tome en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.			4		0,0
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad			4		
		Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada			4		
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente			4		
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas			5		
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
5	Gestión del desarrollo de las personas	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y les impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.			4		
		Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.			4		0,0
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la performance profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.			4		
		Asume una función orientadora para promover y elevar las mejores prácticas y desempeños.			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		
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.			5		
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			

Competencias comunes y directrices	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subaborno			
		80%	20%	20%			
6	Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno			5	0,0	
	Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa			4			
	Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno			4			
	Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencias para impactar en los resultados esperados			5			
	Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno			4			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
7	Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo			4	0,0	
	Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones			4			
	Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo			4			
	Asume como propia la solución acordada por el equipo			4			
	Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares			5			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			

Valoración final	0,00	0%
------------------	------	----

Firma Gerente Público	Firma Superior Jerárquico	Firma del Par
-----------------------	---------------------------	---------------

Elaborado por: Ángela María Herrera Colero	Cargo: Profesional Universitaria	Fecha: 23/ene/2018	Firma:
Revisado por: Ángela María Herrera Colero	Cargo: Profesional Especializada (R)	Fecha: 23/ene/2018	Firma:
Aprobado por: Carlos Alberto Burgos Ramirez	Cargo: Subdirector de Departamento Administrativo	Fecha: 23/ene/2018	Firma:

 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO	SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI)							MATH02.06.03.16.P03.F05					
	VALORACION DE COMPETENCIAS							VERSIÓN: 3					
								FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA: 31/mar/2018					
Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión	Día	Mes	Año	al	Día	Mes	Año	Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión					
	26	6	2019		31	12	2019	Día	31	Mes	12	Año	2019
DATOS EVALUADO (Gerente Público)													
Nombre Completo			Documento de Identidad			Dependencia o Área Funcional							
ÓSCAR ALIRIO ESPINOSA GONZALEZ			88195793			SECRETARIA DE MOVILIDAD							
Denominación del Empleo			Nivel Jerárquico			Código			Grado				
JEFE DE OFICINA			DIRECTIVO			08			04				
DATOS DEL SUPERIOR JERARQUICO													
Nombre Completo			Documento de Identidad			Organismo							
WILLIAM FERNANDO CAMARGO TRIANA			7224599			SECRETARIA DE MOVILIDAD							
Denominación del Empleo			Nivel Jerárquico			Código			Grado				
SECRETARIO DESPACHO			DIRECTIVO			020			07				
DATOS DEL PAR													
Nombre Completo			Documento de Identidad			Dependencia o Área Funcional							
HENRY LEONARDO MARTIN URIBE			79520879			SECRETARIA DE MOVILIDAD							
Denominación del Empleo			Nivel Jerárquico			Código			Grado				
SUBSECRETARIO DE DESPACHO			DIRECTIVO			045			05				
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 avanzar.											4		
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.											3		
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.											2		
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.											1		
Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos (1-5)			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación						
		Superior 80%	Par 20%	Subalterno 20%									
1	Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.				0,0							
		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.											
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.											
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.											
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.											
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo y compromiso de los equipos de trabajo.											
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0									
2	Liderazgo efectivo	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, sustrayendo 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, incidendo positivamente en la calidad de vida laboral.											
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión.											
		Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.											


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%			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros				0,0	
		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.					
		Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso.					
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.					
		Optimiza el uso de los recursos.					
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.					
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	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.				0,0	
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.					
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad					
		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			
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.				0,0	
		Promueve la formación de equipos con interdependencias 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			

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%			
6	Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno				0,0	
	Comprende y gestiona las interacciones 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 interdependencia 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			
7	Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo				0,0	
	Evita las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones						
	Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo						
	Asume como propia la solución acordada por el equipo						
	Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares						
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			

Valoración final		0,00	0%
------------------	--	------	----

Firma Gerente Público	Firma Superior Jerárquico	Firma del Par
-----------------------	---------------------------	---------------

Elaborado por: Ángela María Herrera Calero	Cargo: Profesional Universitaria	Fecha: 23/ene/2018	Firma:
Revisado por: Ángela María Herrera Calero	Cargo: Profesional Especializado (C)	Fecha: 23/ene/2018	Firma:
Aprobado por: Carlos Alberto Burgos Ramírez	Cargo: Subdirector de Departamento Administrativo	Fecha: 28/ene/2018	Firma:

 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI <small>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO</small>		SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS <small>(SISTEDA, SGC y MECI)</small>						MATH02.06.03.18.P03.F05						
VALORACION DE COMPETENCIAS												VERSIÓN 3		
												FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA 31/ene/2018		
Periodo de Evaluación de Acuerdo de Gestión		Día	Mes	Año	al	Día	Mes	Año	Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión					
		26	6	2019		31	12	2019	Día	31	Mes	12	Año	2019
DATOS EVALUADO <small>(Gerente Público)</small>														
Nombre Completo				Documento de Identidad				Dependencia o Área Funcional						
OSCAR ALIRIO ESPINOSA GONZALEZ				88196793				SECRETARIA DE MOVILIDAD						
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico				Código		Grado				
JEFE DE OFICINA				DIRECTIVO				06		04				
DATOS DEL SUPERIOR JERARQUICO														
Nombre Completo				Documento de Identidad				Organismo						
WILLIAM FERNANDO CAMARGO TRIANA				7224599				SECRETARIA DE MOVILIDAD						
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico				Código		Grado				
SECRETARIO DESPACHO				DIRECTIVO				020		07				
DATOS DEL PAR														
Nombre Completo				Documento de Identidad				Dependencia o Área Funcional						
HENRY LEONARDO MARTIN URIBE				79520879				SECRETARIA DE MOVILIDAD						
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico				Código		Grado				
SUBSECRETARIO DE DESPACHO				DIRECTIVO				045		05				
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 60%	Par 20%	Subalterno 20%								
1	Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.				5		0,0						
		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								
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.				5								
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.				5								
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.				4								
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo y compromiso de los equipos de trabajo.				5								
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0										
2	Liderazgo efectivo	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.				5		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.				5								
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, suerando intereses personales para alcanzar las metas.				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.				4								
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusivo.				5								
		Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.				5								

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subóptimo			
		80%	20%	20%			
3	Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0	0,0	
	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros					
		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		
		Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso.			6		
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.			6		
		Optimiza el uso de los recursos.			4		
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.			6		
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0	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
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.					4
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad					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
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente					4
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas					3
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0	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
		Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.					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
		Asume una función orientadora para promover y alentar las mejores prácticas y desempeños.					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
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.					5
		Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0	

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%			
8 Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno			5		0,0	
	Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa			5			
	Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno			5			
	Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados			4			
	Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integra diversos enfoques para interpretar el entorno			5			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
7 Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo			5		0,0	
	Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones			5			
	Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo			4			
	Asume como propia la solución acordada por el equipo			5			
	Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares			5			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			

Valoración final		0,00	0%
------------------	--	------	----

Firma Gerente Público	Firma Superior Jerárquico	Firma del Par
-----------------------	---------------------------	---------------

Elaborado por: Ángela María Herrera Osorio	Cargo: Profesional Universitario	Fecha: 20/ene/2018	Firma:
Revisado por: Ángela María Herrera Osorio	Cargo: Profesional Especializado (B)	Fecha: 20/ene/2018	Firma:
Aprobado por: Carlos Alberto Burgos Ramírez	Cargo: Subdirector de Departamento Administrativo	Fecha: 28/ene/2018	Firma:

