


4	Cali, Gobierno Incluyente - Transición hacia Distrito Especial - Unidades de planificación urbana y rural formuladas y adoptadas	Formular y adoptar unidades de planificación urbana y unidades de planificación rural	Gestionar el 90% de las Unidades de planificación urbana y rural formuladas y adoptadas	01/01/2022 - 31/12/2022	Concretar el proceso de concertación ambiental ante la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca - CVC de la unidad de planificación rural 4 río Pance.	25%	20%	0%	No se ha podido avanzar en el indicador, debido a que el proceso de Concertación de las UPR depende del desarrollo del proceso en la Corporación autónoma Regional del Valle del Cauca - CVC. Los documentos fueron radicados en el mes de mayo y fuimos citados a mesas previas a la concertación el 21 de julio. Las mesas de asesorías se realizarán en el mes de agosto	80%	83%	83%	21%	<p>Durante el 2022 se trabajó en la consecución de los documentos necesarios para terminar la formulación y adopción de las unidades de planificación rural, obteniendo como resultado lo siguiente:</p> <p>Se construyó un documento comparativo entre el Instrumento de planificación de cuencas hidrográficas (POMCA) y el POT (acuerdo 0373 de 2014). Se concluyó en ese documento que existe la necesidad de un taller de articulación entre los instrumentos de planificación para concretar la formulación de las UPR 4 y 5.</p> <p>Se radicó ante la Secretaría de Gobierno la solicitud de análisis del proyecto de acuerdo de las unidades de planificación urbana 1, 2, 5, 6, 14 y 15. Esta solicitud fue llevada ante el Departamento de Hacienda y la oficina jurídica de la Alcaldía para obtener las viabilidades requeridas para la radicación ante el Concejo de Cali.</p> <p>La solicitud de Hacienda fue devuelta debido a la falta de actas de los organismos donde especifique las fuentes de financiación de las intervenciones propuestas.</p> <p>Se realizaron reuniones con los organismos de infraestructura, movilidad, Dagma y deportes para definir las fuentes de financiación y por ende firmar un acta que el Departamento de Hacienda tomará como insumo para la viabilidad financiera del proyecto de UPU.</p> <p>Por esta razón, el indicador se mantiene en el 83%, ya que no se tienen documentos finales de formulación y adopción. Los cuales se obtendrán al momento de ser aprobados por el Concejo de Cali.</p>	https://drive.google.com/drive/folders/13ent0go4m1emBLV8KUJDJAwolZLxvO7usp?usp=sharing
					Concretar el proceso de concertación ambiental ante la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca - CVC de la unidad de planificación rural 5 río Cauca.										
					Gestionar el proceso de radicación del proyecto de acuerdo de las unidades de planificación urbana 1, 2, 5, 6, 14 y 15 ante el Concejo de Cali										
					Generar un proceso de participación ciudadana y divulgación de la propuesta radicada ante del Concejo de Cali para su discusión y aprobación.										
Total					100%							96%			
Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)					Gestionar con las Dependencias el desarrollo del evento "Camina San Antonio" con el proposito de promover la movilidad sostenible a traves de actividades lúdicas y culturales.										
														96%	
					<div>Firma del Superior Jerárquico</div> <div>Firma del Gerente Público</div>										

 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO		MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)						MATH02.06.03.P003.F005	
		VALORACION DE COMPETENCIAS						VERSIÓN	005

Periodo de Evaluación de Acuerdo de Gestión	Día	Mes	Año	al	Día	Mes	Año	Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión					
	1	1	2022		31	12	2022	Día	24	Mes	1	Año	2023

DATOS EVALUADO				
(Gerente Público)				
Nombre Completo		Documento de Identidad		Dependencia o Área Funcional
JEAN PAUL ARCHER BERNAL		16.780.279 de Cali		SUBDIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN DEL TERRITORIO
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico		Código
SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO		DIRECTIVO		076
				Grado
				05

DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO				
Nombre Completo		Documento de Identidad		Organismo
RICARDO JOSÉ CASTRO IRAGORRI		1.020.717.391		DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACION MUNICIPAL
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico		Código
DIRECTOR DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO		DIRECTIVO		055
				Grado
				07

DATOS DEL PAR				
Nombre Completo		Documento de Identidad		Dependencia o Área Funcional
VICTOR ANDRÉS SANDOVAL ÁVILA		94.456.376		SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO INTEGRAL
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico		Código
SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO		DIRECTIVO		076
				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


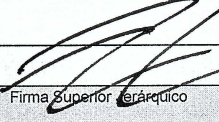

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación	
		Superior	Par	Subalterno				
		60%	20%	20%				
1	Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.	5	5	4	4,8	4,7	
		Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos.	5	5	4			
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.	5	5	4			
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.	5	4	4			

		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.	5	5	4			
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo y compromiso de los equipos de trabajo.	5	4	4			
		Total Puntaje Evaluador	3,0	0,9	0,8			
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	4	4			
		Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.	5	5	4			
		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	5	4			
		Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores practicas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral.	5	5	4			
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión.	5	5	4			
		Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.	5	5	4			
		Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	0,8			
						4,9	4,8	

3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros	5	4	4	4,8	4,7
		Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recurso requeridos; promoviendo altos estándares de desempeño.	5	5	4		
		Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso.	5	4	4		
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.	5	5	4		
		Optimiza el uso de los recursos.	5	5	4		
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	5	5	4		
		Total Puntaje Evaluador	3,0	0,9	0,8		
4	Toma de decisiones	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.	5	5	4	4,9	4,8
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.	5	5	4		
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad	5	5	4		

		Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada	5	5	4			
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente	5	5	4			
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas	5	5	4			
		Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	0,8			
5	Gestión del desarrollo de las personas	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.	5	5	4			
		Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	5	4	4			
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	5	5	4			
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	5	4	4			
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.	5	5	4			
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.	5	5	4			
		Total Puntaje Evaluador	3,0	0,9	0,8			
		Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno	5	5	4			

6	Pensamiento Sistémico	Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa	5	5	4	4,8	4,8	
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno	5	5	4			
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados	5	5	4			
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno	5	5	4			
		Total Puntaje Evaluador			3,0			
7	Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo	5	5	4	5,0	4,8	
		Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones	5	5	4			
		Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo	5	5	4			
		Asume como propia la solución acordada por el equipo	5	5	4			
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares	5	5	4			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	0,8			

Valoración final	4,77	95%
		
Firma Gerente Público	Firma Superior Jerárquico	Firma del Par



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO

MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN
(MIPG)

CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN

MATH02.06.03.P003.F006

VERSIÓN

004

Nombre del Gerente Público:	JEAN PAUL ARCHER BERNAL
Área en la que se desempeña:	SUBDIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN DEL TERRITORIO
Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión	24 de enero de 2023

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	96%	77%
PONDERADO	80%	
CONCERTACION	5%	0%
VALORACION DE COMPETENCIAS	4,8	19%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		96%

CUMPLIMIENTO FINAL

96%

Firma del Superior Jerárquico

Firma del Gerente Público.