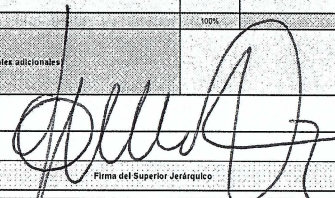


		MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG) CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES										INSTITUCIÓN PÚBLICA																																																																																																																						
												VERSIÓN: 1.0																																																																																																																						
DATOS EVALUADO (Oriente Público)																																																																																																																																		
Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión 1 - 1 - 2022 al 31 - 12 - 2022	Nombre Completo MARIO HERNÁN COLORADO FERNÁNDEZ		Documento de Identidad 16723502		Dependencia o Área Funcional SUBSECRETARÍA DE COBERTURA EDUCATIVA		Código 045		Grado 05																																																																																																																									
		Denominación del Empleo SUBSECRETARIO DESPACHO		Nivel Jerárquico DIRECTIVO																																																																																																																														
DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO																																																																																																																																		
Fecha de Concertación, Seguimiento y retroalimentación o Evaluación de Acuerdo de Gestión 18 - 1 - 2023		Nombre Completo JOSE DARWIN LENIS MEJIA		Documento de Identidad 16789505		Organismo SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE CALI		Código 020		Grado 07																																																																																																																								
		Denominación del Empleo SECRETARIO DESPACHO		Nivel Jerárquico DIRECTIVO																																																																																																																														
CONCERTACIÓN		SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN		EVALUACIÓN		X		AJUSTE A COMPROMISOS																																																																																																																										
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4">Concertación</th> <th colspan="8">Seguimiento</th> <th colspan="2">Evaluación</th> </tr> <tr> <th rowspan="2">N°</th> <th rowspan="2">Objetivos Institucionales</th> <th rowspan="2">Compromisos gerenciales</th> <th rowspan="2">Indicador</th> <th rowspan="2">Fecha inicio-fin del mes</th> <th rowspan="2">Actividades</th> <th rowspan="2">Peso ponderado</th> <th colspan="5">Avance</th> <th rowspan="2">% Cumplimiento año</th> <th rowspan="2">Resultado</th> <th colspan="2">Evidencias</th> </tr> <tr> <th>% cumplimiento programado a 1er semestre</th> <th>% cumplimiento de Indicador 1er Semestre</th> <th>Observaciones del avance y oportunidad de mejora</th> <th>% cumplimiento programado a 2° semestre</th> <th>% Cumplimiento de Indicador 2° Semestre</th> <th>Descripción</th> <th>Ubicación</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4</td> <td>NO APLICA</td> <td>NO APLICA</td> <td>NO APLICA</td> <td>NO APLICA</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>0%</td> <td>0%</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>NO APLICA</td> <td>NO APLICA</td> <td>NO APLICA</td> <td>NO APLICA</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>0%</td> <td>0%</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="6">Total:</td> <td>100%</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>96%</td> <td></td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td colspan="6">Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td colspan="6"></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>96%</td> <td></td> <td colspan="2"></td> </tr> </tbody> </table>														Concertación				Seguimiento								Evaluación		N°	Objetivos Institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin del mes	Actividades	Peso ponderado	Avance					% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias		% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de Indicador 1er Semestre	Observaciones del avance y oportunidad de mejora	% cumplimiento programado a 2° semestre	% Cumplimiento de Indicador 2° Semestre	Descripción	Ubicación	4	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA								0%	0%			5	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA								0%	0%			Total:						100%						96%				Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)																												96%			
Concertación				Seguimiento								Evaluación																																																																																																																						
N°	Objetivos Institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin del mes	Actividades	Peso ponderado	Avance					% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias																																																																																																																				
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de Indicador 1er Semestre	Observaciones del avance y oportunidad de mejora	% cumplimiento programado a 2° semestre	% Cumplimiento de Indicador 2° Semestre			Descripción	Ubicación																																																																																																																			
4	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA								0%	0%																																																																																																																					
5	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA								0%	0%																																																																																																																					
Total:						100%						96%																																																																																																																						
Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)																																																																																																																																		
												96%																																																																																																																						
Firma del Superior Jerárquico: 						Firma del Oriente Público: 																																																																																																																												

 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO	MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG) VALORACION DE COMPETENCIAS										MATH02.06.03.F003.F005 VERSIÓN 005	
Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión Día 1 Mes 1 Año 2022 al Día 31 Mes 12 Año 2022	Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión Día 18 Mes 1 Año 2023											
DATOS EVALUADO (Gerente Público)												
Nombre Completo		Documento de Identidad			Dependencia o Área Funcional							
MARIO HERNÁN COLORADO FERNÁNDEZ		16723502			SUBSECRETARÍA DE COBERTURA EDUCATIVA							
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico		Código			Grado			
SUBSECRETARIO DESPACHO				DIRECTIVO		045			05			
DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO												
Nombre Completo		Documento de Identidad			Organismo							
JOSE DARWIN LENIS MEJIA		16799565			SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE CALI							
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico		Código			Grado			
SECRETARIO DESPACHO				DIRECTIVO		020			07			
DATOS DEL PAR												
Nombre Completo		Documento de Identidad			Dependencia o Área Funcional							
PATRICIA BEDOYA ALVARADO		51711001			SUBSECRETARÍA DE PLANEACIÓN SECTORIAL							
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 50%	Par 20%	Subalterno 20%								
1 Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.	5	5	5	5,0	5,0						
	Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos.	5	5	5								
	Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.	5	5	5								
	Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.	5	5	5								
	Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.	5	5	5								
	Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo y compromiso de los equipos de trabajo.	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%			
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	5,0	
		Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.	5	5	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	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 inclusión.	5	5	5		
		Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.	5	5	5		
	Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0		
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros	5	5	5	5,0	
		Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recurso 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		

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%			
	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	5,0	5,0	
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.	5	5			
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad	5	5			
		Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada	5	5			
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente	5	5			
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas	5	5			
		Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0		
		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			
		Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	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%			
5	Gestión del desarrollo de las personas	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	5,0	
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	5	5	5		
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.	5	5	5		
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.	5	5	5		
	Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0		
6	Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno	5	5	5	5,0	
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa	5	5	5		
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno	5	5	5		
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados	5	5	5		
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno	5	5	5		
	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%			
7	Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo	5	5	5	5,0	5,0	
		Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones	5	5	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	5	5			
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares	5	5	5			
	Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			

Valoración final	5,00	100%
------------------	------	------

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 EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTIÓN

MATH02.06.03.P003.F006

VERSIÓN

004

Nombre del Gerente Público:	MARIO HERNÁN COLORADO FERNÁNDEZ
Área en la que se desempeña:	SUBSECRETARÍA DE COBERTURA EDUCATIVA
Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión	18/01/2023

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	96%	77%
PONDERADO	80%	
CONCERTACION	5%	0%
VALORACION DE COMPETENCIAS	5,0	20%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL	97%	

CUMPLIMIENTO FINAL

97%

Firma del Superior Jerárquico

Firma del Gerente Público.