



MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)
CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

VERSIÓN

004

DATOS EVALUADO
(Gerente Público)

Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión	Día	Mes	Año	al	Día	Mes	Año	Nombre Completo	MARIO HERNÁN COLORADO FERNÁNDEZ	Documento de Identidad	16723502	Dependencia o Área Funcional	SUBSECRETARÍA DE COBERTURA EDUCATIVA		
	1	1	2022		31	12	2022	Denominación del Empleo	SUBSECRETARIO DESPACHO	Nivel Jerárquico	DIRECTIVO	Código	045	Grado	05

DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO

Fecha de Concertación, Seguimiento y retroalimentación o Evaluación de Acuerdo de Gestión	Día	Mes	Año	Nombre Completo	JOSE DARWIN LENIS MEJIA	Documento de Identidad	16789595	Organismo	SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE CALI		
	18	1	2023	Denominación del Empleo	SECRETARIO DESPACHO	Nivel Jerárquico	DIRECTIVO	Código	020	Grado	07

CONCERTACIÓN

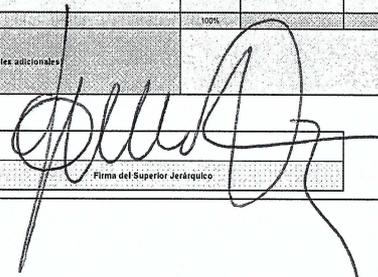
SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN

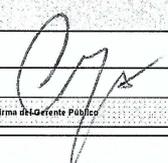
EVALUACIÓN

X AJUSTE A COMPROMISOS

N°	Objetivos Institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin del/mes	Actividades	Peso ponderado	Seguimiento					Evaluación				
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de indicador 1er Semestre	Observaciones del avance y oportunidad de mejora	% cumplimiento programado a 2º semestre	% Cumplimiento de indicador 2º semestre	% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias		
													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:


 Firma del Superior Jerárquico


 Firma del Gerente 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	Mes	Año	al	Día	Mes	Año	Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión					
		1	1	2022		31	12	2022	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								
PÁTRICIA 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 80%	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										

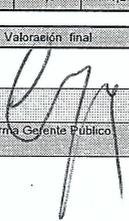
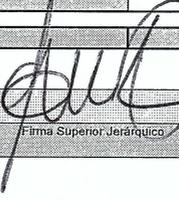
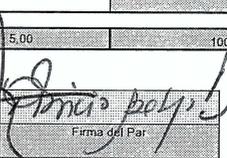
Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación	
		Superior	Par	Subalterno				
		60%	20%	20%				
2	Liderazgo efectivo	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.	5	5	5	5,0	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	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				5,0	5,0	
	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			
	Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada	5	5	5			
	Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente	5	5	5			
	Asume los riesgos de las decisiones tomadas	5	5	5			
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	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			

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	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	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 Ceñte 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	
PONDERADO	20%	20%
NOTA FINAL		97%

CUMPLIMIENTO FINAL	97%
--------------------	-----

Firma del Superior Jerárquico

Firma del Gerente Público.