


DATOS EVALUADO (Gerente Público)															
Periodo de Evaluación de Acuerdo de Gestión	Día	Mes	Año	al	Día	Mes	Año	Nombre Completo	HORACIO ENRIQUE GARNICA SILVA	Documento de Identidad	15436182	Dependencia o Área Funcional	CENTRO DE ADMINISTRACIÓN LOCAL INTEGRADA C.A.L.1 2		
	1	1	2023		31	12	2023	Denominación del Empleo	JEFE DE OFICINA	Nivel Jerárquico	DIRECTIVO		Código	006	Grado

DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO												
Fecha de Concertación, Seguimiento y retroalimentación ó Evaluación de Acuerdo de Gestión	Día	Mes	Año	Nombre Completo	MONICA ANDREA JIMENEZ VALENCIA	Documento de Identidad	1144068709	Organismo	SECRETARIA DE DESARROLLO TERRITORIAL Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA			
	31	12	2023	Denominación del Empleo	SECRETARIO DESPACHO	Nivel Jerárquico	DIRECTIVO		Código	020	Grado	07

CONCERTACIÓN	SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN				EVALUACIÓN	x	AJUSTE A COMPROMISOS			
--------------	---------------------------------	--	--	--	------------	---	----------------------	--	--	--

Nº	Objetivos Institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Seguimiento					Evaluación			
							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 2º semestre	% Cumplimiento de indicador 2º Semestre			Descripción	Ubicación
1	DIMENSION 4. CALI GOBIERNO INCLUYENTE. Personas pertenecientes a grupos de valor con capacidades comunitarias fortalecidas - 54030010002	Desarrollar los procesos de planeación y seguimiento al Plan de Desarrollo de comunas y/o corregimientos y de gestión, atendiendo las necesidades y/o problemas de las comunidades	100 % Cumplimiento de la metodología dispuesta para la Operativo Anual de Inversiones de comunas y corregimientos; y sus seguimientos, atendiendo los lineamientos del Departamento Administrativo de Planeación y de la Secretaría de Desarrollo Territorial y Participación Ciudadana.	01/01/2023 hasta 31/12/2023	Consolidar información existente en el territorio para realizar diagnóstico territorial 2023. Realizar reuniones de socialización, seguimiento a las intervenciones sectoriales y ejecución de planes, programas y proyectos que adelante la Administración Distrital en el territorio. Cumplir los lineamientos metodológicos y procedimientos impartidos por el Departamento Administrativo de Planeación Municipal y la Secretaría de Desarrollo Territorial y Participación Ciudadana para los procesos de Planeación en la comuna	40%	50%	50%		50%	50%	100%	40%	SE CUMPLIO CON EL 100% DE LAS ACTIVIDADES DEL COMPROMISO # 1 13 Actas de Diagnósticos Participativos. 12 Actas de la Metodología Temporal POAI 2024. 48 Comunicaciones oficiales a los diferentes Organismos presentando Ideas de Proyecto, haciendo seguimiento a los proyectos de POAI, remitiendo Acuerdo Local y Resolución, Convocatoria a Audiencia Pública Ciudadana, Presentar el POAI 2024 a los Organismos. 14 Acta de comité de planeación de socialización de	Plan de Desarrollo de Comuna Actas de Comité de Planificación Plan de Acción Resolución
2	DIMENSION 4. CALI GOBIERNO INCLUYENTE. Personas pertenecientes a grupos de valor con capacidades comunitarias fortalecidas - 54030010002	Fortalecer la participación comunitaria y/o social mediante acciones de promoción	100% cumplimiento De acuerdo a las necesidades de las organizaciones comunitarias y sociales, realizar el seguimiento a través del IVC y orientación que permitan el fortalecimiento a la participación	01/01/2023 hasta 31/12/2023	Realizar reuniones conjuntas con el enlace de la Subsecretaría de Promoción y Fortalecimiento de la Participación para la orientación y en IVC de las organizaciones comunitarias reconocidas por la Ley Realizar acciones de promoción en comunas y/o corregimientos de la participación ciudadana de acuerdo con las directrices establecidas por la Subsecretaría de Promoción y Fortalecimiento de la Participación Ciudadana. Orientar a las distintas organizaciones sociales y comunitarias.	30%	50%	50%		50%	50%	100%	30%	SE CUMPLIO CON EL 100% DE LAS ACTIVIDADES DEL COMPROMISO # 2 1 informe de articulación y coordinación. 1 Informe del proceso de seguimiento a la orientación. 1 informe de promoción a la participación ciudadana o con la comunidad. 1 informe de orientación a organizaciones sociales y comunitarias.	Informes

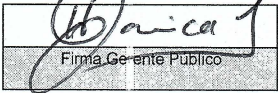
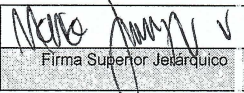

<div><div>ALCALDIA DE SANTIAGO DE CALI GESTION DEL TALENTO HUMANO GESTION Y DESARROLLO HUMANO</div></div>	MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)								MATH02.06.03.P003.F005				
	VALORACION DE COMPETENCIAS								VERSIÓN		005		
Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión	Día	Mes	Año	al	Día	Mes	Año	Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión					
	1	1	2023		31	12	2023	Día	31	Mes	12	Año	2023
DATOS EVALUADO (Gerente Público)													
Nombre Completo		Documento de Identidad			Dependencia o Área Funcional								
HORACIO ENRIQUE GARNICA SILVA		15436182			CENTRO DE ADMINISTRACIÓN LOCAL INTEGRADA C.A.L.I 2								
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico			Código		Grado				
JEFE DE OFICINA				DIRECTIVO			006		03				
DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO													
Nombre Completo		Documento de Identidad			Organismo								
MONICA ANDREA JIMENEZ VALENCIA		1144066709			SECRETARIA DE DESARROLLO TERRITORIAL Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA								
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico			Código		Grado				
SECRETARIO DESPACHO				DIRECTIVO			020		07				
DATOS DEL PAR													
Nombre Completo		Documento de Identidad			Dependencia o Área Funcional								
MILBIA LEDY MONTAÑO NARVAEZ		36281056			UNIDAD DE APOYO A LA GESTION								
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico			Código		Grado				
JEFE DE OFICINA				DIRECTIVO			006		04				
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 70%	Par 30%	Subalterno 0%									
1 Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.	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										
	Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.	5	5										
	Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.	5	5										
	Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.	5	5										
	Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo y compromiso de los equipos de trabajo.	5	5										
Total Puntaje Evaluador		3,5	5	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			
			70%	30%	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	5,0	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				
		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				
		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				
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión.	5	5				
		Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.	5	5				
Total Puntaje Evaluador			3,5	5	0,0			
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros	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				
		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				
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.	5	5				
		Optimiza el uso de los recursos.	5	5				
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	5	5				
Total Puntaje Evaluador			3,5	5	0,0			

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
			[1-5]				
		Superior	Par	Subalterno			
		70%	30%	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		3,5	1,5	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	5	5,0	5,0	
		Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	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			
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	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			
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.	5	5			
Total Puntaje Evaluador		3,5	1,5	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			
		70%	30%	0%			
6 Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno	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				
	Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno	5	5				
	Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados	5	5				
	Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno	5	5				
Total Puntaje Evaluador		3,5	5	0,0			
7 Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo	5	5		5,0	5,0	
	Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones	5	5				
	Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo	5	5				
	Asume como propia la solución acordada por el equipo	5	5				
	Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares	5	5				
Total Puntaje Evaluador		3,5	5	0,0			

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

		
Firma Gerente Público	Firma Superior Jerárquico	Firma del Per

 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI GESTION DEL TALENTO HUMANO GESTION 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:	HORACIO ENRIQUE GARNICA SILVA
Área en la que se desempeña:	CENTRO DE ADMINISTRACIÓN LOCAL INTEGRADA C.A.L.I 2
Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión	31 DE DICIEMBRE DE 2023

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

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


Firma del Superior Jerárquico


Firma del Gerente Público.