





SECRETARÍA REGIONAL DE VALPARAÍSO  
 MINISTERIO DE INTERIORES  
 DIVISIÓN DE GESTIÓN Y CONTROL ADMINISTRATIVO

SECRETARÍA DE EVALUACIÓN  
 (Decreto Ley N° 28620)

MINISTERIO DE INTERIORES  
 DIVISIÓN DE GESTIÓN Y CONTROL ADMINISTRATIVO  
 SECRETARÍA DE EVALUACIÓN  
 N° 1

Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión		Fecha de Concertación, Seguimiento y retroalimentación 6	
Inicio	Fin	Inicio	Fin
1	1	31	12
2018	2019	2019	2019

CONCERTACIÓN		SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN	
Inicio	Fin	Inicio	Fin
31	12	31	12
2019	2019	2019	2019

N°	Objetivos Institucionales	Compromisos generados	Indicador	Fecha Inicio-Fin estimada	Actividades	Peso ponderado	Seguimiento		Evaluación		Evidencias	Ubicación		
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de indicador 1er semestre	Observaciones del avance y oportunidades de mejora	% cumplimiento programado a 2º semestre			% cumplimiento de indicador 2º semestre	Resultado
1	Regulación, control y gestión para la optimización del tráfico y la seguridad vial.	Realizar la demarcación de 70.000 m2 de pintura en los nodos e intersecciones de la red vial.	Demarcación realizada en un 100% de lo contratado	01/01/2019 hasta el 31/12/2019	Realizar los estudios técnicos para la adquisición de los insumos requeridos para la demarcación. Solicitar a la Unidad de Apoyo la contratación del personal requerido para las cuadrillas de demarcación. Elaborar la programación diaria de acuerdo a las necesidades y alistar los insumos requeridos para la demarcación. Organizar los equipos de trabajo para realizar la demarcación. Gestionar el apoyo del cuerpo de agentes y policía cuando sea requerido para garantizar el cumplimiento de las tareas de demarcación.	25%	40%	40%	60%	60%	100%	25%	Se demarcaron 63.920 adicionales al reporte del primer semestre para un total de más de 100 mil mts cuadrados en los registros de demarcación.	Base de datos del área de mantenimiento y archivo de la Subsecretaría.
2	Regulación, control y gestión para la optimización del tráfico y la seguridad vial.	Construir 20 resallos parabólicos de velocidad en zonas de alto tráfico de vehículos automotores.	100 reducciones de velocidad tipo parabólicos construidos	01/01/2019 hasta el 31/12/2019	Realizar los estudios técnicos para la contratación de la construcción de los reducciones de velocidad tipo parabólicos. Evaluar los requerimientos de la ciudadanía y los índices de accidentalidad para determinar la viabilidad de la implementación de reducciones de velocidad tipo parabólicos, teniendo en cuenta el Manual de Señalización. Verificar mediante visita la construcción reducciones de velocidad tipo. Elaborar los estudios técnicos para la contratación del suministro e instalación de señales verticales. Evaluar los requerimientos y solicitudes de la ciudadanía para la instalación y mantenimiento de señales verticales. Verificar mediante vistas la instalación de las señales verticales.	15%	10%	10%	90%	90%	100%	15%	Se evaluaron los requerimientos de la ciudadanía y los índices de accidentalidad para la elaboración de los estudios técnicos	Archivo de la Subsecretaría
	Regulación, control y gestión para la optimización del tráfico y la seguridad vial.	Realizar el suministro e instalación de 500 señales verticales en Municipio de Santiago de Cali.	500 señales instaladas	01/01/2019 hasta el 31/12/2019	Elaborar los estudios técnicos para la contratación del suministro e instalación de señales verticales. Evaluar los requerimientos y solicitudes de la ciudadanía para la instalación y mantenimiento de señales verticales. Verificar mediante vistas la instalación de las señales verticales.	20%	10%	10%	90%	90%	100%	20%	Se evaluaron los requerimientos y solicitudes de la ciudadanía para la elaboración de los estudios técnicos	Archivo de la Subsecretaría

 <p>ALCALDIA DE SANTIAGO DE CALI GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO</p>	SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI)		MATH02.06.03.18.P03.F05	
	<b>VALORACION DE COMPETENCIAS</b>		VERSION	3
			FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA	31/ene/2018

Periodo de Evaluación de Acuerdo de Gestión	Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión			al	Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión		
	Día	Mes	Año		Día	Mes	Año
	1	1	2019		31	12	2019

DATOS EVALUADO (Gerente Público)							
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 DESPACHO		DIRECTIVO		045		05	
DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO							
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			
DAVID ENRIQUE MAYORGA PELAEZ		79295587		SECRETARIA DE MOVILIDAD			
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico		Código		Grado	
SUBSECRETARIO DE DESPACHO		DIRECTIVO		045		05	

Criterios de valoración		5
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	Par	Subalterno			
		60%	20%	20%			
1	Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.	5	5	5	4,9	
		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	4	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	4	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	4	5		
Total Puntaje Evaluador		3,0	0,9	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	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 practicas 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			

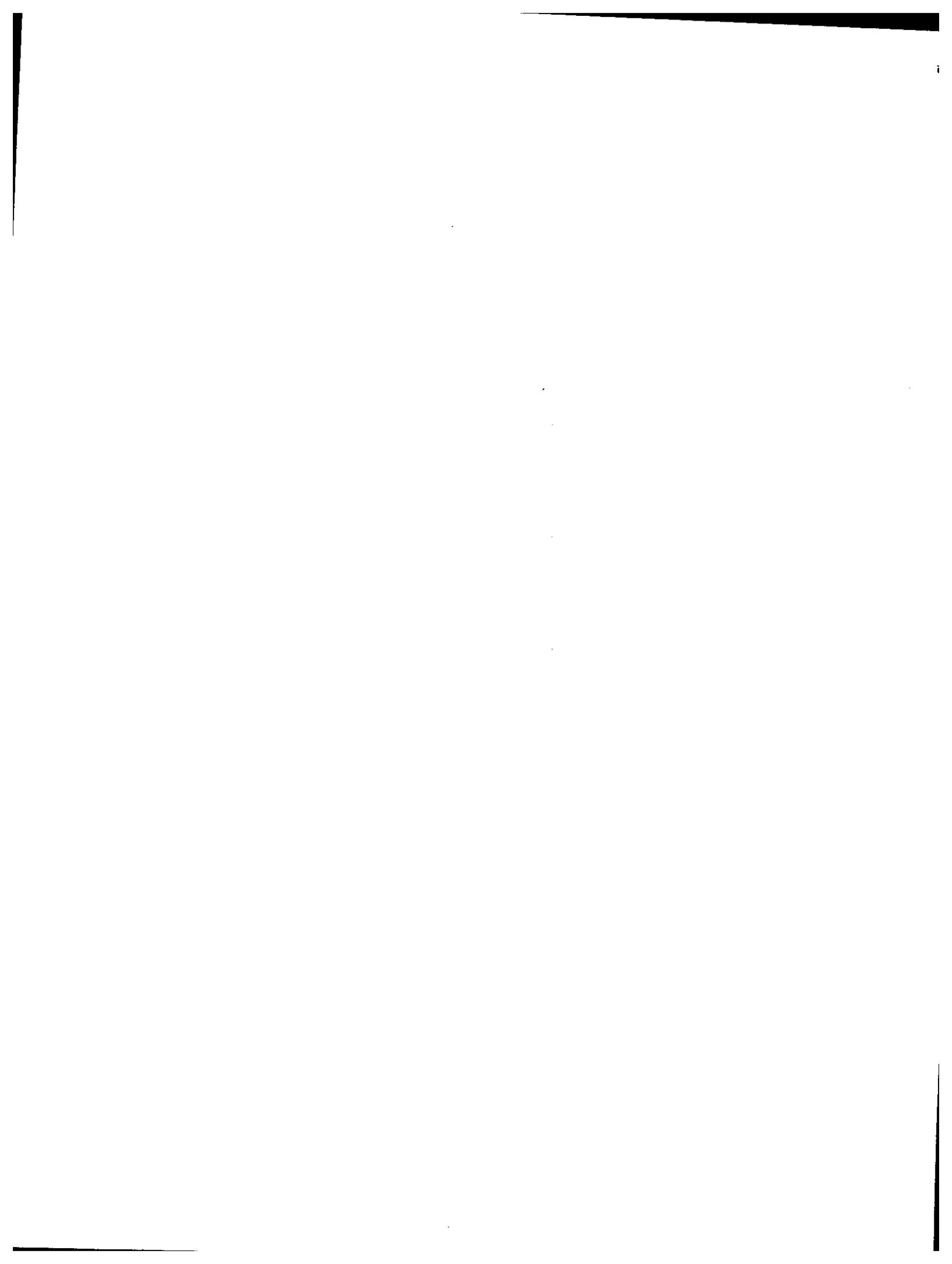
Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60%	20%	20%			
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros	5	4	5	4,8	
		Establece los 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	4	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	4	5		
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.	5	4	5		
		Optimiza el uso de los recursos.	5	5	5		
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	5	4	5		
Total Puntaje Evaluador		3,0	0,8	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	4	5	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	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			
5	Gestión del desarrollo de las personas	Identifica las competencias de los miembros del equipo, les evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.	5	5	5	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	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	5	5		
		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			

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	4	5		4,9	
	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	4	5			
	Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados	5	4	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	0,8	1,0			
7 Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo	5	5	5		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	4,94	99%
------------------	------	-----

		
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  
GESTION DEL TALENTO HUMANO  
GESTION Y DESARROLLO HUMANO

SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS  
(SISTEDA, SGC y MECI)

**CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION**

MATH02.06.03.18.P03.F06

VERSIÓN 3

FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA 31/ene/2018

HENRY LEONARDO MARTIN URIBE

SECRETARIA DE MOVILIDAD

31/12/2019

Nombre del Gerente Público:

Área en la que se desempeña:

Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO,  
RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE  
COMPROMISOS GERENCIALES

100%

80%

PONDERADO

80%

5%

CONCERTACION

5%

VALORACION DE COMPETENCIAS

4.9

20%

PONDERADO

20%

105%

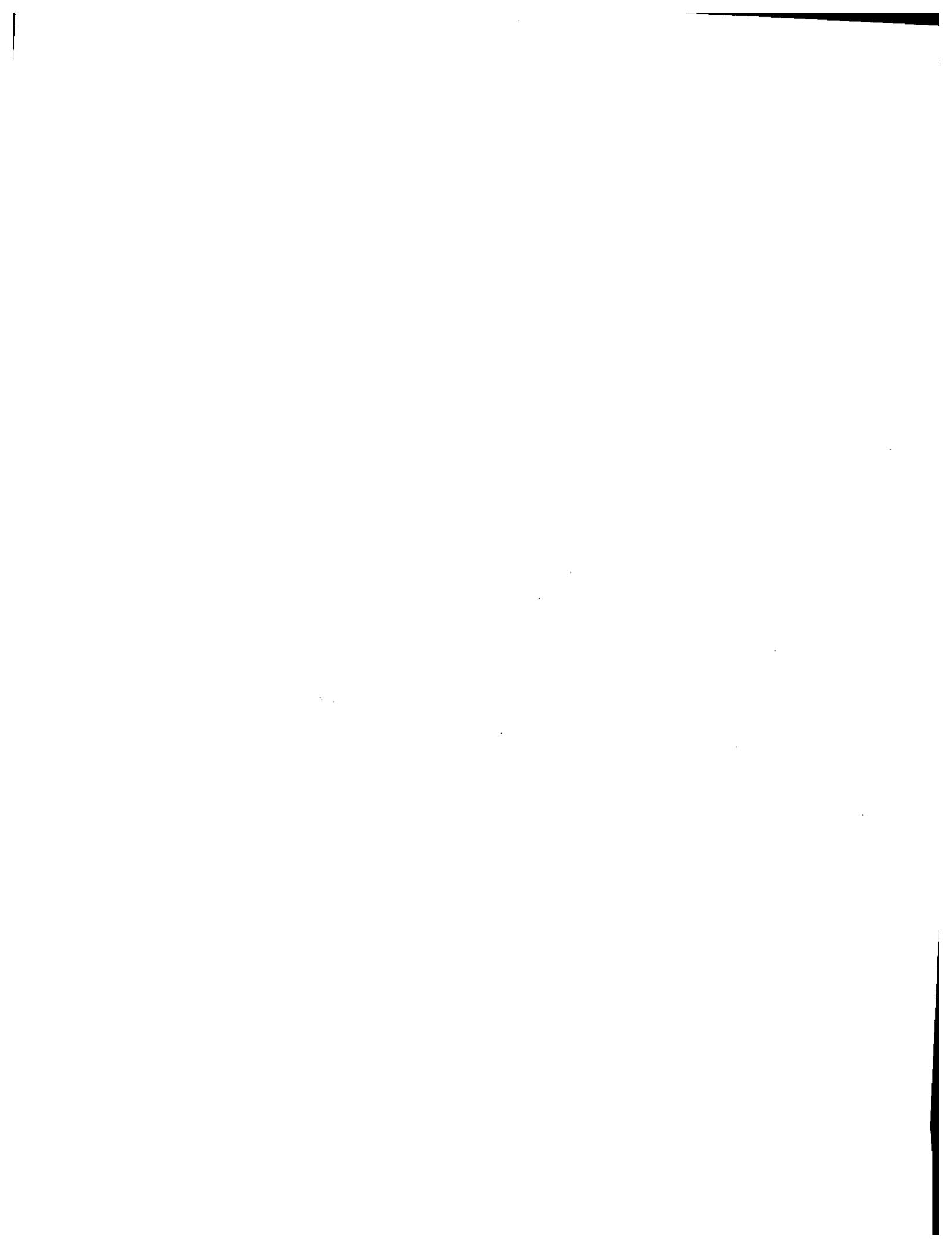
NOTA FINAL

CUMPLIMIENTO FINAL

105%

*[Signature]*  
Firma del Supervisor Jerárquico

*[Signature]*  
Firma del Gerente Público.



MARTIN

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

Periodo de Evaluación de Acuerdo de Gestión	Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión			al	Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión		
	Día	Mes	Año		Día	Mes	Año
	1	1	2019		31	12	2019

DATOS EVALUADO (Gerente Público)				Dependencia o Área Funcional			
Nombre Completo		Documento de Identidad		SECRETARIA DE MOVILIDAD			
HENRY LEONARDO MARTIN URIBE		79520879		Nivel Jerárquico		Grado	
Denominación del Empleo		DIRECTIVO		Código		05	
SUBSECRETARIO DESPACHO							
DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO				Organismo			
Nombre Completo		Documento de Identidad		SECRETARIA DE MOVILIDAD			
WILLIAM FERNANDO CAMARGO TRIANA		7224599		Nivel Jerárquico		Grado	
Denominación del Empleo		DIRECTIVO		Código		07	
SECRETARIO DESPACHO							
DATOS DEL PAR				Dependencia o Área Funcional			
Nombre Completo		Documento de Identidad		SECRETARIA DE MOVILIDAD			
DAVID ENRIQUE MAYORGÁ PELÁEZ		79295587		Nivel Jerárquico		Grado	
Denominación del Empleo		DIRECTIVO		Código		05	
SUBSECRETARIO DE DESPACHO							

**Criterios de valoración**

Es constante 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	Par	Subalterno			
		60%	20%	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.		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.		4				
	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, 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, 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				
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%			
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 recurso requeridos; promoviendo altos estándares de desempeño.		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.		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.		4			
		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 precisas con base en las prioridades de la entidad.		4		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 les 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	Par	Subalterno			
		60%	20%	20%			
6	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		5				
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
7	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				
	Assume como propia la solución acordada por el equipo		4				
	Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares		4				
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
Valoración final					0,00	0%	

Firma Garante Público	Firma Superior Jerárquico	Firma del Par
-----------------------	---------------------------	---------------

Elaborado por: Ángela María Herrera Calero	Cargo: Profesional Unversitaria	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:



Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión	Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión												
	Día	Mes	Año	al	Día	Mes	Año	Día	31	Mes	12	Año	2019
	1	1	2019		31	12	2019						

DATOS EVALUADO (Gerente Público)					
Nombre Completo		Documento de Identidad		Dependencia o Área Funcional	
HENRY LEONARDO MARTIN URIBE		79520879		SECRETARIA DE MOVILIDAD	
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico		Código	
SUBSECRETARIO DESPACHO		DIRECTIVO		045	
Grado		05			
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	
DAVID ENRIQUE MAYORGA PELAEZ		79295587		SECRETARIA DE MOVILIDAD	
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico		Código	
SUBSECRETARIO DE DESPACHO		DIRECTIVO		045	
Grado		05			

Criterios de valoración		5
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.		4
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede avanzar.		3
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.		2
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.		1
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 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, 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			
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%			
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.			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		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		
		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		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.			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		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 (E)	Fecha: 23/ene/2018	Firma:
Aprobado por: Carlos Alberto Burgos Ramirez	Cargo: Subdirector de Departamento Administrativo	Fecha: 26/ene/2018	Firma:

