

[illegible]

Unetud.

Samuel


[illegible]



GOVERNMENT OF THE STATE OF CALIFORNIA
OFFICE OF THE ATTORNEY GENERAL
SAN FRANCISCO, CALIFORNIA

ESTADOS DE GESTIÓN Y CONTROL INTERIORS
(ESTADOS SOC. Y REG.)
CONCENTRACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GENERALES

DATOS EVALUADO (Denuncia Pública)										Forma de entrega en versión		21/04/2019									
Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión				1		1		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
Fecha de Concertación, Seguimiento y retroalimentación 6				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
Evaluación de Acuerdo de Gestión				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
CONCERTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
CONCERTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
CONCERTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
CONCERTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
CONCERTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
CONCERTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
CONCERTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
CONCERTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
CONCERTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
CONCERTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
CONCERTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
CONCERTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
CONCERTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
CONCERTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
CONCERTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
CONCERTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
CONCERTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
CONCERTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
CONCERTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
CONCERTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
CONCERTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
CONCERTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
CONCERTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
CONCERTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
CONCERTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
CONCERTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
CONCERTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
CONCERTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
CONCERTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
CONCERTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
CONCERTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
CONCERTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
CONCERTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
CONCERTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
CONCERTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
CONCERTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
CONCERTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
CONCERTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
CONCERTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
CONCERTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
CONCERTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
CONCERTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
CONCERTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
CONCERTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
CONCERTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
CONCERTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
CONCERTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
CONCERTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
CONCERTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
CONCERTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
CONCERTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
CONCERTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
CONCERTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		2019	
SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN				31		12		2019		1		2019		1		2019		1		201	

 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI <small>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO</small>		SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI)										MATH02.06.03.18.P03.F05		
		VALORACION DE COMPETENCIAS										VERSION	3	
												FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA	31/ene/2018	
Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión		Día	Mes	Año	al	Día	Mes	Año	Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión					
		1	1	2019		31	12	2019	Día	31	Mes	12	Año	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														
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 60%	Par 20%	Subalterno 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 polivalencia 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	0,9	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

MATH-02.06.03.18.P03.F06

3

VERSIÓN

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%

20%

VALORACION DE COMPETENCIAS

4.9

PONDERADO

20%

105%

NOTA FINAL


CUMPLIMIENTO FINAL

105%

Firma del Supervisor Jerárquico

Firma del Gerente Público.

MARTIN

 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO		SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI)										MATH02.08.03.18.P03.F05		
		VALORACION DE COMPETENCIAS										VERSIÓN	3	
												FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA	31/ene/2018	
Periodo de Evaluación de Acuerdo de Gestión		Día	Mes	Año	al	Día	Mes	Año	Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión					
		1	1	2019		31	12	2019	Día	31	Mes	12	Año	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														
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 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		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, 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 practicas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo 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 50%	Par 20%	Subalterno 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	Pensamiento Sistémico						
	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno		✓				
	Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa		✓				
	Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno		✓			0,0	
	Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados		✓				
	Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno		✓				
	Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0			
7	Resolución de conflictos						
	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo		✓				
	Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones		✓				
	Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo		✓			0,0	
	Assume como propia la solución acordada por el equipo		✓				
	Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares		✓				
	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 Universitario	Fecha: 23/ener/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:

ALCALDIA DE SANTIAGO DE CALI GESTION DEL TALENTO HUMANO GESTION Y DESARROLLO HUMANO		SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI)				MATH02.06.03.18.P03.F05				
		VALORACION DE COMPETENCIAS				VERSIÓN		3		
						FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA		31/ene/2018		
Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión		Día	Mes	Año	al	Día	Mes	Año	Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión	
		1	1	2019		31	12	2019	Día	31
		DATOS EVALUADO (Gerente Público)								
Nombre Completo		HENRY LEONARDO MARTIN URIBE				Documento de Identidad		79520879		
Denominación del Empleo		SUBSECRETARIO DESPACHO				Nivel Jerárquico		DIRECTIVO		Grado
								045		05
		DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO								
Nombre Completo		WILLIAM FERNANDO CAMARGO TRIANA				Documento de Identidad		7224598		
Denominación del Empleo		SECRETARIO DESPACHO				Nivel Jerárquico		DIRECTIVO		Grado
								020		07
		DATOS DEL PAR								
Nombre Completo		DAVID ENRIQUE MAYORGA PELAEZ				Documento de Identidad		79295587		
Denominación del Empleo		SUBSECRETARIO DE DESPACHO				Nivel Jerárquico		DIRECTIVO		Grado
								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 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, incidiendo 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				0,0	
		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		
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.				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 las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.				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 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		

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 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 Ramirez	Cargo: Subdirector de Departamento Administrativo	Fecha: 26/ene/2018	Firma:

