

SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTERIORES
(PARTIDA 600 y 602)

DATOS EVALUADO										
Clemente Polanco										
SECRETARIA DE MOVILIDAD										
Periodo de Evaluación de Acuerdo de Gestión										
Día	Mes	Año	Nº	Día	Mes	Año	Nombre Completo	Dependencia o Área Funcional	Código	Grado
1	1	2018	31	12	2018		ELIEN RODRIGUEZ PINIENTA	Documentos de Identidad	18724614	
							JEFE DE OFICINA	Identificación	DIRECTIVO	06
							Empleado			04

DATOS DEL SUPERIOR JEFE/ENCARGADO									
Fecha de Concepción, Seguimiento y reevaluación o Evaluación de Acuerdo de Gestión		Día	Mes	Año	Nombre Completo	Documento de Identidad	Organismo	Código	Grado
31	12	2018			WILLIAM FERNANDO CAMARGO TRUJANA	772659	SECRETARÍA DE MOVILIDAD	020	07
					SECRETARIO DESPACHO	Ident. Antiquado	DIRECTIVO		

[illegible]

Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha hito-efo administrativa	Actividades ponderadas	Avance						Resultado	Criterios	
					% 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	% Cumplimiento alto		Descripción	Ubicación

[illegible][illegible]

Infraestructura física y mantenimiento y conservación de la infraestructura física	Espacios físicos	01/01/2019 hasta el	40%	30%	30%	70%	100%	40%	4152.010.14.12.005.	comité técnico	enfoque en las áreas de planeación, sistema de
--	------------------	---------------------	-----	-----	-----	-----	------	-----	---------------------	----------------	--

movilidad mejoradas	de los Bienes Inmuebles de atención al ciudadano	31/12/2019	gestión de recursos para su implementación	presentación de la propuesta, estudios y diseños. Trámite ante curaduría y auiate de los	Gestión Documental
---------------------	--	------------	---	--	--------------------

[illegible][illegible]


con las diferentes áreas de trabajo	1. Vocacionales y técnicos teniendo en cuenta las direcciones de los sistemas de
-------------------------------------	--

realizar ajustes en la documentación de los subprocesos teniendo	Fortalecimiento de los
Sancionar frente a las nuevas directrices	gestión y control integrados relacionados con el MOP, con radicados Nros.

Documentos actualizados	01/01/2019 hasta el 31/03/2019	20%	30%	30%	70%	70%	100%	20%	2019/01/13/70300012724, 2019/01/13/70200012724, 2019/01/13/7020000077894	Archivo de área de planeación, sistema de Gestión Documental
Documentos actualizados	01/01/2019 hasta el 31/03/2019	20%	30%	30%	70%	70%	100%	20%	2019/01/13/70300012724, 2019/01/13/70200012724, 2019/01/13/7020000077894	Archivo de área de planeación, sistema de Gestión Documental

movilidad municipio de Santiago de Cali	control integrados relacionados con el MOP, indicadores y	Presentación de planes de mejoramiento	20194137030000704, 201941370300010684,	Gestión Documental
---	---	--	--	--------------------

[illegible][illegible]

 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	

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				
ELKIN RODRIGUEZ PIMIENTA				16724614				SECRETARIA DE MOVILIDAD				
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico				Código		Grado		
JEFE DE OFICINA				DIRECTIVO				06		04		

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				
OSCAR ALIRIO ESPINOZA GONZALEZ				88196793				SECRETARIA DE MOVILIDAD				
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico				Código		Grado		
JEFE DE OFICINA				DIRECTIVO				06		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	Par	Subalterno				
		60%	20%	20%				
1	Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.	5	5	5		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				
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	4	5			
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión.	5	4	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	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			
		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		4,9	
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			
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.	5	4	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	4	5			
Total Puntaje Evaluador		3,0	0,9	1,0	5,0			
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		
		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	4		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			
		60%	20%	20%			
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	4	5		
	Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0		
7	Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo	5	4	5	4,9	
		Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones	5	4	5		
		Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo	5	4	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	0,9	1,0		

Valoración final	4,98	99%
------------------	------	-----

		
Firma Gerente Público	Firma Superior Jerárquico	Firma del CA

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 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.F03.F06

VERSION 3

FECHA DE ENTRADA
EN VIGENCIA 31/ene/2018

Nombre del Gerente Público:

ELKIN RODRIGUEZ PIMIENTA

Área en la que se desempeña:

SECRETARIA DE MOVILIDAD

Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión

31/12/2019

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO,
RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE
COMPROMISOS GERENCIALES

100%

80%

PONDERADO

80%

CONCERTACION

5%

5%

VALORACION DE COMPETENCIAS

5,0

20%

PONDERADO

20%

105%


NOTA FINAL

CUMPLIMIENTO FINAL

105%

Firma del Supervisor Jerárquico

Firma del Gerente Público.

 ALCALDIA DE SANTIAGO DE CALI GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO	SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MEG)							MATH02.06.03.15 P03.F05			
	VALORACION DE COMPETENCIAS							VERSIÓN: 3			
	FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA: 31/ene/2019										
Periodo de Evaluación de Acuerdo de Gestión	Día 1	Mes 2	Año 2019	al	Día 31	Mes 12	Año 2019	Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión			
DATOS EVALUADO (García Pública)											
Nombre Completo ELKIN RODRIGUEZ PIMIENTA			Documento de Identidad 10724614			Dependencia o Área Funcional SECRETARIA DE MOVILIDAD					
Denominación del Empleo JEFE DE OFICINA			Nivel Jerárquico DIRECTIVO			Código 06		Grado 04			
DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO											
Nombre Completo WILLIAM FERNANDO CAMARGO TRIANA			Documento de Identidad 7224599			Organismo SECRETARIA DE MOVILIDAD					
Denominación del Empleo SECRETARIO DESPACHO			Nivel Jerárquico DIRECTIVO			Código 020		Grado 07			
DATOS DEL PAR											
Nombre Completo OSCAR ALIRIO ESPINOZA GONZALEZ			Documento de Identidad 88108793			Dependencia o Área Funcional SECRETARIA DE MOVILIDAD					
Denominación del Empleo JEFE DE OFICINA			Nivel Jerárquico DIRECTIVO			Código 06		Grado 04			
Criterios de valoración											
Es consistente en su comportamiento, de 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 directrices	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, 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, 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.					
		Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso.					
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.					
		Optimiza el uso de los recursos.					
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.					
		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.					
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.					
		Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada.					
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.					
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas.					
		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.					
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.					
		Asume una función orientadora para promover y elevar las mejores prácticas y desempeños.					
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.					
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.					
		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			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:

 ALCALDIA DE SANTIAGO DE CALI DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO GESTION Y DESARROLLO HUMANO		SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI)						MATH02.06.03.16.P03.P05 VERSIÓN 3 FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA 31/ene/2018			
VALORACION DE COMPETENCIAS											
Periodo de Evaluación de Acuerdo de Gestión		Día	Mes	Año	al	Día	Mes	Año	Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión		
		1	2	2018	al	31	12	2018	Día 31 Mes 12 Año 2018		
DATOS EVALUADO (Gerente Público)											
Nombre Completo		Documento de Identidad			Dependencia o Área Funcional						
ELKIN RODRIGUEZ PIMIENTA		16724614			SECRETARIA DE MOVILIDAD						
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico			Código		Grado				
JEFE DE OFICINA		DIRECTIVO			06		04				
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						
OSCAR ALIRIO ESPINOZA GONZALEZ		88196793			SECRETARIA DE MOVILIDAD						
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico			Código		Grado				
JEFE DE OFICINA		DIRECTIVO			06		04				
Criterios de valoración											
Es consistente en su comportamiento, de ejemplo e influye en otros, se 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	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.			4							
	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.			4							
	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	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.			4		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.			4							
	Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, sustrando intereses personales para alcanzar las metas.			4							
	Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra al éxito con su gente, incidendo positivamente en la calidad de vida laboral.			4							
	Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión.			4							
	Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.			4							
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			
		50%	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 al 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.			4		
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad			4		
		Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada			4		
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente			4		
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas			4		
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.			4	0,0	
		Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.			4		
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polyvalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.			4		
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.			4		
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.			4		
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.			4		
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-6]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subóptimo			
		60%	20%	20%			
6	Pensamiento Sistémico	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 interdependencias 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			4		
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
7	Resolución de conflictos	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		
		Asume 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 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 Ramírez	Cargo: Subdirector de Departamento Administrativo	Fecha: 28/ene/2018	Firma:

 <p>ALCALDIA DE SANTIAGO DE CALI GESTION DEL TALENTO HUMANO GESTION Y DESARROLLO HUMANO</p>	<p>SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI)</p> <p>VALORACION DE COMPETENCIAS</p>										<p>MATH02.06.03.15.P03.F05</p>	
											<p>VERSIÓN</p> <p>3</p>	
											<p>FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA</p> <p>31/ene/2016</p>	
<p>Periodo de Evaluación de Acuerdo de Gestión</p>		<p>Día</p> <p>1</p>	<p>Mes</p> <p>2</p>	<p>Año</p> <p>2016</p>	<p>al</p>	<p>Día</p> <p>31</p>	<p>Mes</p> <p>12</p>	<p>Año</p> <p>2016</p>	<p>Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión</p> <p>Día 31 Mes 12 Año 2016</p>			
<p>DATOS EVALUADO (Gerente Público)</p>												
<p>Nombre Completo</p> <p>ELKIN RODRIGUEZ PIMIENTA</p>				<p>Documento de Identidad</p> <p>16724614</p>		<p>Dependencia o Área Funcional</p> <p>SECRETARIA DE MOVILIDAD</p>						
<p>Denominación del Empleo</p> <p>JEFE DE OFICINA</p>				<p>Nivel Jerárquico</p> <p>DIRECTIVO</p>		<p>Código</p> <p>06</p>		<p>Grado</p> <p>04</p>				
<p>DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO</p>												
<p>Nombre Completo</p> <p>WILLIAM FERNANDO CAMARGO TRIANA</p>				<p>Documento de Identidad</p> <p>7224599</p>		<p>Organismo</p> <p>SECRETARIA DE MOVILIDAD</p>						
<p>Denominación del Empleo</p> <p>SECRETARIO DESPACHO</p>				<p>Nivel Jerárquico</p> <p>DIRECTIVO</p>		<p>Código</p> <p>020</p>		<p>Grado</p> <p>07</p>				
<p>DATOS DEL PAR</p>												
<p>Nombre Completo</p> <p>OSCAR ALIRIO ESPINOZA GONZALEZ</p>				<p>Documento de Identidad</p> <p>88196793</p>		<p>Dependencia o Área Funcional</p> <p>SECRETARIA DE MOVILIDAD</p>						
<p>Denominación del Empleo</p> <p>JEFE DE OFICINA</p>				<p>Nivel Jerárquico</p> <p>DIRECTIVO</p>		<p>Código</p> <p>06</p>		<p>Grado</p> <p>04</p>				
<p>Criterios de valoración</p>												
<p>Es consistente en su comportamiento, de ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.</p>										<p>5</p>		
<p>Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.</p>										<p>4</p>		
<p>Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.</p>										<p>3</p>		
<p>No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.</p>										<p>2</p>		
<p>Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.</p>										<p>1</p>		
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, sustrayendo 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			5	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	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
	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	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 elevar 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 Calero	Cargo: Profesional Universitario	Fecha: 23/ene/2018	Firma:
Revisado por: Ángela María Herrera Calero	Cargo: Profesional Especializado (R)	Fecha: 23/ene/2018	Firma:
Aprobado por: Carlos Alberto Burgos Ramírez	Cargo: Subdirector de Departamento Administrativo	Fecha: 20/ene/2018	Firma:

 ALCALDIA 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										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	2	2019		31	12	2019	Día	31	Mes	12	Año	2019
DATOS EVALUADO (Gerente Público)														
Nombre Completo				Documento de Identidad				Dependencia o Área Funcional						
ELKIN RODRIGUEZ PIMENTA				18724814				SECRETARIA DE MOVILIDAD						
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico				Código				Grado		
JEFE DE OFICINA				DIRECTIVO				06				04		
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						
OSCAR ALIRIO ESPINOZA GONZALEZ				88196793				SECRETARIA DE MOVILIDAD						
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico				Código				Grado		
JEFE DE OFICINA				DIRECTIVO				06				04		
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 afianzar.												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 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	Par	Subalterno				
		60%	20%	20%				
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros		5		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.		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.		5		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		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				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			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 Ramírez	Cargo: Subdirector de Departamento Administrativo	Fecha: 26/ene/2018	Firma:

 ALCALDIA DE SANTIAGO DE CALI GERENCIA DEL TALENTO HUMANO GESTION Y DESARROLLO HUMANO	SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, BOC y MECI)										MATH02.06.03.16.P03.F08	
	VALORACION DE COMPETENCIAS										VERSIÓN 3	FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA 31/ene/2018
Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión	Día 1	Mes 2	Año 2018	al Día 31 Mes 12 Año 2018	Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión Día 31 Mes 12 Año 2018							
DATOS EVALUADO (Gerente Público)												
Nombre Completo ELKIN RODRIGUEZ PIMENTA			Documento de Identidad 16724614			Dependencia o Área Funcional SECRETARIA DE MOVILIDAD						
Denominación del Empleo JEFE DE OFICINA			Nivel Jerárquico DIRECTIVO			Código 06			Grado 04			
DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO												
Nombre Completo WILLIAM FERNANDO CAMARGO TRIANA			Documento de Identidad 7224599			Organismo SECRETARIA DE MOVILIDAD						
Denominación del Empleo SECRETARIO DESPACHO			Nivel Jerárquico DIRECTIVO			Código 020			Grado 07			
DATOS DEL PAR												
Nombre Completo OSCAR ALIRIO ESPINOZA GONZALEZ			Documento de Identidad 88196793			Dependencia o Área Funcional SECRETARIA DE MOVILIDAD						
Denominación del Empleo JEFE DE OFICINA			Nivel Jerárquico DIRECTIVO			Código 06			Grado 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 fortalecer.										4		
Su comportamiento es 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 señores públicos (1-5) Superior 80% Par 20% Subterno 20%			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación				
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, sustrando 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 inclusivo.			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			5	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	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
		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	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
		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.			6		
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los señores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60%	20%	20%			
6	Pensamiento Sistémico			5			
	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno			5			
	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		0,0	
	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 integra diversos enfoques para interpretar el entorno			5			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
7	Resolución de conflictos			5			
	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo			5			
	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		0,0	
	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: 28/ene/2018	Firma:

 ALCALDIA DE SANTIAGO DE CALI <small>GESTION DEL TALENTO HUMANO GESTION Y DESARROLLO HUMANO</small>	SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS <small>(SISTEDA, SGC y MEC)</small>							<small>MATH02.08.03.16.P03.F05</small>			
	VALORACION DE COMPETENCIAS							<small>VERSIÓN</small> 3			
								<small>FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA</small> 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	2	2019		31	12	2019	Día	31	Mes	12	Año	2019

DATOS EVALUADO				
(Gerente Público)				
Nombre Completo		Documento de Identidad		Dependencia o Área Funcional
ELKON RODRIGUEZ PIMENTA		16724814		SECRETARIA DE MOVILIDAD
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico	Código	Grado
JEFE DE OFICINA		DIRECTIVO	06	04

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
OSCAR ALIRIO ESPINOZA GONZALEZ		88196793		SECRETARIA DE MOVILIDAD
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico	Código	Grado
JEFE DE OFICINA		DIRECTIVO	06	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 mejorar.	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			
		80%	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.			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, sustrando 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			5		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 al 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			
		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	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 polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.					5	
		Asume una función orientadora para promover y elevar 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			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 (B)	Fecha: 23/ene/2018	Firma:
Aprobado por: Carlos Alberto Burgos Ramírez	Cargo: Subdirector de Departamento Administrativo	Fecha: 28/ene/2018	Firma:

 ALCALDIA DE SANTIAGO DE CALI DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DISEÑO Y DESARROLLO HUMANO	SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SOC y MEC)										MATH02.06.03.18.P03.F05	
	VALORACION DE COMPETENCIAS										VERSIÓN 3	FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA 31/mar/2018
	Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión											

Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión	Día	Mes	Año	al	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año
	1	2	2019		31	12	2019			

DATOS EVALUADO (Gerente Público)			
Nombre Completo	Documento de Identidad	Dependencia o Área Funcional	
ELKIN RODRIGUEZ PIMENTA	18724514	SECRETARIA DE MOVILIDAD	
Denominación del Empleo	Nivel Jerárquico	Código	Grado
JEFE DE OFICINA	DIRECTIVO	06	04

DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO			
Nombre Completo	Documento de Identidad	Organismo	
WILLIAM FERNANDO CAMARGO TRIANA	7224598	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	
OSCAR ALIRIO ESPINOZA GONZALEZ	88108793	SECRETARIA DE MOVILIDAD	
Denominación del Empleo	Nivel Jerárquico	Código	Grado
JEFE DE OFICINA	DIRECTIVO	06	04

Criterios de valoración		5
Es consistente en su comportamiento, de 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 mejorar.		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	Par	Subalterno			
		80%	20%	20%			
1	Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.			5	0,0	
		Adopta alternativas al 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 directivos, sustrando 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			5		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.			5		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.						
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.			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 enfatizar 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 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 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				
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						
ELKIN RODRIGUEZ PIMENTA				16724614				SECRETARIA DE MOVILIDAD						
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico				Código		Grado				
JEFE DE OFICINA				DIRECTIVO				06		04				
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						
OSCAR ALIRIO ESPINOZA GONZALEZ				88196793				SECRETARIA DE MOVILIDAD						
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico				Código		Grado				
JEFE DE OFICINA				DIRECTIVO				06		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 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 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	Par	Subalterno			
		60%	20%	20%			
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros			5	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.			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.			6		
		Optimiza el uso de los recursos.			6		
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.			6		
		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.			5	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.			6		
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad			6		
		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.			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			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 de 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 Ramírez	Cargo: Subdirector de Departamento Administrativo	Fecha: 26/ene/2018	Firma:

 <p>ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO</p>	<p>SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI)</p> <p>VALORACION DE COMPETENCIAS</p>								<p>MATH02.06.03.18.P03.F05</p>			
									<p>VERSION</p> <p>3</p>			
									<p>FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA</p> <p>31/mar/2019</p>			

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				
ELKIN RODRIGUEZ PIMENTA				16724614				SECRETARIA DE MOVILIDAD				
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico				Código		Grado		
JEFE DE OFICINA				DIRECTIVO				06		04		

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				
OSCAR ALIRIO ESPINOZA GONZALEZ				88196793				SECRETARIA DE MOVILIDAD				
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico				Código		Grado		
JEFE DE OFICINA				DIRECTIVO				06		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	Par	Subalterno			
		80%	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.			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, sustruyendo 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			5		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.			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				
		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	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 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 60%	Par 20%	Subalterno 20%			
6	Pensamiento Sistémico			5			
	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno			5			
	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		0,0	
	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			5			
	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo			5			
	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		0,0	
	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 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) VALORACION DE COMPETENCIAS							MATH02.06.03.18.P03.F05 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	Mes	12	Año

DATOS EVALUADO (Gerente Público)												
Nombre Completo				Documento de Identidad				Dependencia o Área Funcional				
ELKIN RODRIGUEZ PIMENTA				16724614				SECRETARIA DE MOVILIDAD				
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico				Código		Grado		
JEFE DE OFICINA				DIRECTIVO				06		04		

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				
OSCAR ALIRIO ESPINOZA GONZALEZ				88196793				SECRETARIA DE MOVILIDAD				
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico				Código		Grado		
JEFE DE OFICINA				DIRECTIVO				06		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	Par	Subalterno			
		60%	20%	20%			
1 Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.			4		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.			4			
	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.			4			
	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.			4		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.			4			
	Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, suerando intereses personales para alcanzar las metas.			4			
	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.			4			
	Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión.			4			
	Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.			4			
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		4		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.		4				
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad		4				
		Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada		4				
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente		4				
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas		4				
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.		4	0,0			
		Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.		4				
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.		4				
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.		4				
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.		4				
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.		4				
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			4			
	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno			4			
	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			4			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0		0,0	
7	Resolución de conflictos			4			
	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo			4			
	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			
	Asume 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		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 Ramírez	Cargo: Subdirector de Departamento Administrativo	Fecha: 26/ene/2018	Firma:

 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GESTIÓN 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			

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

DATOS EVALUADO (Gerente Público)											
Nombre Completo				Documento de Identidad				Dependencia o Área Funcional			
ELKIN RODRIGUEZ PIMENTA				16724614				SECRETARIA DE MOVILIDAD			
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico				Código		Grado	
JEFE DE OFICINA				DIRECTIVO				06		04	

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			
OSCAR ALIRIO ESPINOZA GONZALEZ				88196793				SECRETARIA DE MOVILIDAD			
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico				Código		Grado	
JEFE DE OFICINA				DIRECTIVO				06		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	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.			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, sustruyendo 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				
		80%	20%	20%				
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros		5		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.		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.		5		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.		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			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 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							VERSION 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

DATOS EVALUADO (Gerente Público)											
Nombre Completo				Documento de Identidad				Dependencia o Área Funcional			
ELKIN RODRIGUEZ PIMENTA				16724614				SECRETARIA DE MOVILIDAD			
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico				Código		Grado	
JEFE DE OFICINA				DIRECTIVO				06		04	

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			
OSCAR ALIRIO ESPINOZA GONZALEZ				88196793				SECRETARIA DE MOVILIDAD			
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico				Código		Grado	
JEFE DE OFICINA				DIRECTIVO				06		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	Par	Subalterno			
		80%	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.			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 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	Par	Subalterno				
		80%	20%	20%				
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros			5	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.				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.				5	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.				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			
			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 Ramírez	Cargo: Subdirector de Departamento Administrativo	Fecha: 25/ene/2018	Firma:

