






Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.



|  |  |  |  |  |  |         |  |                        |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|---------|--|------------------------|--|--|--|
| <br>ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI<br>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO<br>GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO |  | MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN<br>(MIPG) |  |  |  |         |  | MATH02.06.03.P003.F005 |  |  |  |
| VALORACION DE COMPETENCIAS   |  |  |  |  |  | VERSIÓN |  | 005                    |  |  |  |

|   |     |     |      |    |     |     |      |   |    |     |   |     |      |
|---|-----|-----|------|----|-----|-----|------|---|----|-----|---|-----|------|
| Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión | Día | Mes | Año  | al | Día | Mes | Año  | Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión |    |     |   |     |      |
|   | 1   | 1   | 2022 |    | 31  | 7   | 2022 | Día                                       | 11 | Mes | 8 | Año | 2022 |

|                                  |  |  |                        |  |  |                              |  |  |       |  |  |  |
|----------------------------------|--|--|------------------------|--|--|------------------------------|--|--|-------|--|--|--|
| DATOS EVALUADO (Gerente Público) |  |  |                        |  |  |                              |  |  |       |  |  |  |
| Nombre Completo                  |  |  | Documento de Identidad |  |  | Dependencia o Área Funcional |  |  |       |  |  |  |
| MARIA CRISTINA TORRADO RAMÍREZ   |  |  | 1116256612             |  |  | UNIDAD DE APOYO A LA GESTIÓN |  |  |       |  |  |  |
| Denominación del Empleo          |  |  | Nivel Jerárquico       |  |  | Código                       |  |  | Grado |  |  |  |
| JEFE DE OFICINA                  |  |  | DIRECTIVO              |  |  | 006                          |  |  | 04    |  |  |  |

|                                 |  |  |                        |  |  |   |  |  |       |  |  |  |
|---------------------------------|--|--|------------------------|--|--|---|--|--|-------|--|--|--|
| DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO   |  |  |                        |  |  |   |  |  |       |  |  |  |
| Nombre Completo                 |  |  | Documento de Identidad |  |  | Organismo                               |  |  |       |  |  |  |
| MARTHA LILIANA HERNÁNDEZ GALVIS |  |  | 29104402               |  |  | SECRETARÍA DE VIVIENDA SOCIAL Y HABITAT |  |  |       |  |  |  |
| Denominación del Empleo         |  |  | Nivel Jerárquico       |  |  | Código                                  |  |  | Grado |  |  |  |
| SECRETARIO DESPACHO             |  |  | DIRECTIVO              |  |  | 020                                     |  |  | 07    |  |  |  |

|                                   |  |  |                        |  |  |   |  |  |       |  |  |  |
|-----------------------------------|--|--|------------------------|--|--|---|--|--|-------|--|--|--|
| DATOS DEL PAR                     |  |  |                        |  |  |   |  |  |       |  |  |  |
| Nombre Completo                   |  |  | Documento de Identidad |  |  | Dependencia o Área Funcional                          |  |  |       |  |  |  |
| ANDRÉS FERNANDO BUSTAMANTE FRANCO |  |  | 94458188               |  |  | SUBSECRETARÍA DE MEJORAMIENTO INTEGRAL Y LEGALIZACIÓN |  |  |       |  |  |  |
| Denominación del Empleo           |  |  | Nivel Jerárquico       |  |  | Código  |  |  | Grado |  |  |  |
| SUBSECRETARIO DE DESPACHO         |  |  | DIRECTIVO              |  |  | 045   |  |  | 05    |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|
| Criterios de valoración  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |
| Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 5 |
| Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.                   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 4 |
| Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.                                 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 3 |
| No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 2 |
| Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.                                 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 |

| Competencias comunes y directivas | Conductas asociadas   | Valoración de los servidores públicos [1-5] |     |            | Valoración anterior | Valoración actual | Comentarios para la retroalimentación |
|-----------------------------------|---|---|-----|------------|---------------------|-------------------|---------------------------------------|
|                                   |   | Superior                                    | 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                 | 5,0               |                                       |
|                                   | Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos. | 5   | 5   | 5          |                     |                   |                                       |
|                                   | Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.                           | 5   | 5   | 5          |                     |                   |                                       |
|                                   | Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.   | 5   | 5   | 5          |                     |                   |                                       |
|                                   | Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.  | 5   | 5   | 5          |                     |                   |                                       |
|                                   | Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo y compromiso de los equipos de trabajo.  | 5   | 5   | 5          |                     |                   |                                       |
| Total Puntaje Evaluador           |   | 3,0   | 1,0 | 1,0        |                     |                   |                                       |



| Competencias comunes y directivas |                         | Conductas asociadas   | Valoración de los servidores públicos [1-5] |     |            | Valoración anterior | Valoración actual | Comentarios para la retroalimentación |
|-----------------------------------|-------------------------|---|---|-----|------------|---------------------|-------------------|---------------------------------------|
|                                   |                         |   | Superior                                    | Par | Subalterno |                     |                   |                                       |
|                                   |                         |   | 60%   | 20% | 20%        |                     |                   |                                       |
| 2                                 | Liderazgo efectivo      | Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.  | 5   | 5   | 5          | 5,0                 | 5,0               |                                       |
|                                   |                         | Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.   | 5   | 5   | 5          |                     |                   |                                       |
|                                   |                         | Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, suerando intereses personales para alcanzar las metas.   | 5   | 5   | 5          |                     |                   |                                       |
|                                   |                         | Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores practicas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral.    | 5   | 5   | 5          |                     |                   |                                       |
|                                   |                         | Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión.  | 5   | 5   | 5          |                     |                   |                                       |
|                                   |                         | Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.   | 5   | 5   | 5          |                     |                   |                                       |
|                                   | Total Puntaje Evaluador |   |   | 3,0 | 1,0        | 1,0                 |                   |                                       |
| 3                                 | Planeación              | Prevé situaciones y escenarios futuros  | 5   | 5   | 5          | 5,0                 | 5,0               |                                       |
|                                   |                         | Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recurso requeridos; promoviendo altos estándares de desempeño. | 5   | 5   | 5          |                     |                   |                                       |
|                                   |                         | Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso.   | 5   | 5   | 5          |                     |                   |                                       |



| Competencias comunes y directivas | Conductas asociadas  | Valoración de los servidores públicos [1-5] |     |            | Valoración anterior | Valoración actual | Comentarios para la retroalimentación |
|-----------------------------------|--|---|-----|------------|---------------------|-------------------|---------------------------------------|
|                                   |  | Superior                                    | Par | Subalterno |                     |                   |                                       |
|                                   |  | 60%   | 20% | 20%        |                     |                   |                                       |
| 4                                 | Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.                         | 5   | 5   | 5          | 5,0                 | 4,4               |                                       |
|                                   | 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        |                     |                   |                                       |
|                                   | Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad. | 4   | 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.                          | 4   | 5   | 5          |                     |                   |                                       |
|                                   | Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad                                   | 4   | 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     | 4   | 5   | 5          | 5,0                 | 4,4               |                                       |
|                                   | Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente  | 4   | 5   | 5          |                     |                   |                                       |
|                                   | Asume los riesgos de las decisiones tomadas  | 4   | 5   | 5          |                     |                   |                                       |
|                                   | Total Puntaje Evaluador  | 2,4   | 1,0 | 1,0        |                     |                   |                                       |
|                                   | Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.                     | 4   | 5   | 5          |                     |                   |                                       |
|                                   | Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.   | 4   | 5   | 5          |                     |                   |                                       |
|                                   | Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.                   | 4   | 5   | 5          |                     |                   |                                       |





| Competencias comunes y directivas | Conductas asociadas   | Valoración de los servidores públicos [1-5]  |     |            | Valoración anterior | Valoración actual | Comentarios para la retroalimentación |
|-----------------------------------|---|--|-----|------------|---------------------|-------------------|---------------------------------------|
|                                   |   | Superior   | Par | Subalterno |                     |                   |                                       |
|                                   |   | 80%  | 20% | 20%        |                     |                   |                                       |
|                                   | Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.  | 4  | 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. | 4  | 5   | 5          |                     |                   |                                       |
|                                   | Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.  | 4  | 5   | 5          |                     |                   |                                       |
|                                   | Total Puntaje Evaluador   | 2,4  | 1,0 | 1,0        |                     |                   |                                       |
| 6                                 | Pensamiento Sistémico   | Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno  | 4   | 5          | 5,0                 | 4,4               |                                       |
|                                   |   | Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa                           | 4   | 5          |                     |                   |                                       |
|                                   |   | Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno                                     | 4   | 5          |                     |                   |                                       |
|                                   |   | Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados                              | 4   | 5          |                     |                   |                                       |
|                                   |   | Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno | 4   | 5          |                     |                   |                                       |
|                                   |   | Total Puntaje Evaluador  | 2,4 | 1,0        |                     |                   |                                       |



| Competencias comunes y directivas |                          | Conductas asociadas   | Valoración de los servidores públicos [1-5] |     |            | Valoración anterior | Valoración actual | Comentarios para la retroalimentación |
|-----------------------------------|--------------------------|---|---|-----|------------|---------------------|-------------------|---------------------------------------|
|                                   |                          |   | Superior                                    | Par | Subalterno |                     |                   |                                       |
|                                   |                          |   | 60%   | 20% | 20%        |                     |                   |                                       |
| 7                                 | Resolución de conflictos | Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo | 4   | 5   | 5          | 5,0                 | 4,4               |                                       |
|                                   |                          | Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones          | 4   | 5   | 5          |                     |                   |                                       |
|                                   |                          | Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo | 4   | 5   | 5          |                     |                   |                                       |
|                                   |                          | Asume como propia la solución acordada por el equipo                              | 4   | 5   | 5          |                     |                   |                                       |
|                                   |                          | Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares             | 4   | 5   | 5          |                     |                   |                                       |
|                                   | Total Puntaje Evaluador  |   | 2,4   | 1,0 | 1,0        |                     |                   |                                       |

|                  |      |     |
|------------------|------|-----|
| Valoración final | 4,66 | 93% |
|------------------|------|-----|

|   |  |
|---|--|
|  |  |
| Firma Gerente Público   | Firma Superior Jerárquico  |





ALCALDÍA DE  
SANTIAGO DE CALI  
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO  
GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO

MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN  
(MIPG)

CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTIÓN

MATH02.06.03.P003.F006

VERSIÓN

004

|   |                                |
|---|--------------------------------|
| Nombre del Gerente Público:               | MARIA CRISTINA TORRADO RAMÍREZ |
| Área en la que se desempeña:              | UNIDAD DE APOYO A LA GESTIÓN   |
| Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión | 11/08/2022                     |

|  |     |     |
|--|-----|-----|
| CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO,<br>RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE<br>COMPROMISOS GERENCIALES | 59% | 47% |
| PONDERADO  | 80% |     |
| CONCERTACION   | 5%  | 0%  |
| VALORACION DE COMPETENCIAS   | 4,7 | 19% |
| PONDERADO  | 20% |     |
| NOTA FINAL   |     | 66% |

CUMPLIMIENTO FINAL

66%

Firma del Superior Jerárquico

*Maria Cristina Torrado Ramírez*  
Firma del Gerente Publico.