

Periodo de Evaluación de Acuerdo de Gestión		Día		Mes		Año		Nombre Completo		Denominación del Empleado	
1		1		2018		31		2018		Empleados	
Fecha de concertación, seguimiento y retroalimentación o Evaluación de Acuerdo de Gestión		Día		Mes		Año		Nombre Completo		Denominación del Empleado	
CONCERTACIÓN		28		2		2018		SILVIO FERNANDO LOPEZ FERRO		SECRETARIO DESPACHO	
CONCERTACIÓN		28		2		2018		SILVIO FERNANDO LOPEZ FERRO		SECRETARIO DESPACHO	

Objetivos/Institucionales		Componentes/Preferencias		Indicador		Fecha Inicio/Fin		Actividades		Meta		Evaluación		Evidencias			
Educativa Social y Deportiva		Organizar y administrar la actividad física y la recreación conforme al Plan de Operación de la SED		90% DEL INDICADOR ESTABLECIDO		01-01-2018 A: 31-12-2018		Realizar las diversas actividades que integran la Actividad Física, Deportes y Recreación en el Municipio de Cali (Cali, Colombia) Realizar la concurrencia y coordinación de los eventos deportivos y recreativos. Realizar las actividades de promoción y difusión de las actividades deportivas y recreativas. Apoyar la realización de eventos deportivos municipales, departamentales, nacionales e internacionales.		40%		50%		20%		50%	
Educativa Social y Deportiva		Organizar y administrar la actividad física y la recreación conforme al Plan de Operación de la SED		100% DEL INDICADOR ESTABLECIDO		01-01-2018 A: 31-12-2018		Verificar la debida vinculación del Club en tiempo (Vías) Realizar, verificar y aprobar la documentación requerida para la expedición del mismo. Expedir el debido certificado de reconocimiento, renovación o revalidación.		30%		50%		20%		50%	

Objetivos/Institucionales		Componentes/Preferencias		Indicador		Fecha Inicio/Fin		Actividades		Meta		Evaluación		Evidencias			
Educativa Social y Deportiva		Organizar y administrar la actividad física y la recreación conforme al Plan de Operación de la SED		100% DEL INDICADOR ESTABLECIDO		01-01-2018 A: 31-12-2018		Verificar la debida vinculación del Club en tiempo (Vías) Realizar, verificar y aprobar la documentación requerida para la expedición del mismo. Expedir el debido certificado de reconocimiento, renovación o revalidación.		30%		50%		20%		50%	

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.

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

Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión	Día	Mes	Año	al	Día	Mes	Año	Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión			
	1	1	2018		31	12	2018	Día	2	Mes	4

DATOS EVALUADO
(Gerente Público)

Nombre Completo	Documento de Identidad	Dependencia o Área Funcional	
MAURICIO RIVAS NIETO	16,272,268	SECRETARIA DEL DEPORTE Y LA RECREACION	
Denominación del Empleo	Nivel Jerárquico	Código	Grado
SUBSECRETARIO DESPACHO	DIRECTIVO	045	07

DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO

Nombre Completo	Documento de Identidad	Organismo	
SILVIO FERNANDO LOPEZ FERRO	10,117,120	SECRETARIA DEL DEPORTE Y LA RECREACION	
Denominación del Empleo	Nivel Jerárquico	Código	Grado
SECRETARIO DESPACHO	DIRECTIVO	020	07

DATOS DEL PAR

Nombre Completo	Documento de Identidad	Dependencia o Área Funcional	
ANDRES CAMILO CERVINO TORO	94,426,810	SECRETARIA DEL DEPORTE Y LA RECREACION	
Denominación del Empleo	Nivel Jerárquico	Código	Grado
SUBSECRETARIO DESPACHO	DIRECTIVO	045	07

Criterios de valoración

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

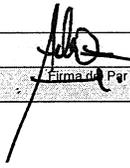
Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior 70%	Par 20%	Subalterno			
1 Orientación a resultados	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas.	4	4			4,0	
	Asume responsabilidad por sus resultados	4	5				
	Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	3	4				
	Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta.	4	5				
Total Puntaje Evaluador		2,6	1,4				

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		70%	20%				
2	Orientación al ciudadano	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general.	5	5		4,4	
		Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.	5	5			
		Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.	4	4			
		Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	4	5			
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	3	5			
Total Puntaje Evaluador		2,9	1,4				
3	Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	4	4		3,6	
		Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora.	3	4			
		Demuestra imparcialidad en sus decisiones.	3	4			
		Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables.	3	4			
		Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y prestación del servicio.	4	4			
Total Puntaje Evaluador		2,4	1,2				
4	Compromiso con la organización	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	4	5		4,1	
		Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades	3	4			
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	4	5			
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	4	5			
Total Puntaje Evaluador		2,6	1,4				

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		70%	20%				
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados	3	5		3,8	
		Fomenta la comunicación clara, directa y concreta.	4	4			
		Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo.	3	4			
		Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	4	4			
		Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.	4	5			
Total Puntaje Evaluador		2,5	1,3				
6	Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	3	4		3,8	
		Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.	4	4			
		Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	4	5			
		Busca soluciones a los problemas.	3	5			
		Distribuye el tiempo con eficiencia.	3	4			
		Establece planes alternativos de acción.	4	5			
Total Puntaje Evaluador		2,5	1,4				
7	Toma de Decisiones	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	4	5		4,0	
		Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que le son asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	4	5			
		Decide bajo presión.	3	5			
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	3	5			
Total Puntaje Evaluador		2,5	1,5				

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		70%	20%				
8 Dirección y Desarrollo de Personal	Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	5	5		4,6		
	Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	5	5				
	Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.	4	5				
	Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.	3	5				
	Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.	5	5				
	Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	4	4				
	Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto	5	5				
Total Puntaje Evaluador		3,1	1,5				
9 Conocimiento del Entorno	Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5	5		4,9		
	Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	5	5				
	Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	5	4				
	Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.	5	5				
Total		3,5	1,4				

Valoración final	4,12	82%
------------------	------	-----

		
Firma Gerente Público	Firma Superior Jerárquico	Firma de Par



ALCALDIA DE
SANTIAGO-DE-GAL
GESTION DEL TALENTO HUMANO
GESTION Y DESARROLLO HUMANO

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

CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

MATH02_06_03_18_P03_F06

VERSION

3

FECHA DE ENTRADA
EN VIGENCIA

31/ene/2018

Nombre del Gerente Publico:	MAURICIO RIVAS NIETO	
Área en la que se desempeña:	SECRETARIA DEL DEPORTE Y LA RECREACION	
Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión	2/04/2018	

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	25%	20%
PONDERADO	80%	
CONCERTACION	5%	0%
VALORACION DE COMPETENCIAS	4,1	16%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL	36%	

CUMPLIMIENTO FINAL	36%
--------------------	-----

Firma del Supervisor Jerárquico

Firma del Gerente Publico.

