


[illegible]

| | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
|  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 | | | |

| 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 | 31 | Mes | 1 | Año | 2019 |

| | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|-------------------------------|--|--|--|--|--|--------------|--|--|
| DATOS EVALUADO (Gerente Público) | | | | | | | | | | | | |
| Nombre Completo | | | | Documento de Identidad | | | | Dependencia o Área Funcional | | | | |
| DANIEL JAIR CHACON BALCAZAR | | | | 16,754,109 | | | | SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL | | | | |
| Denominación del Empleo | | | | Nivel Jerárquico | | | | Código | | Grado | | |
| SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO | | | | DIRECTIVO | | | | 076 | | 05 | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------------|--|--|--|-------------------------------|--|--|--|--|--|--------------|--|--|
| DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO | | | | | | | | | | | | |
| Nombre Completo | | | | Documento de Identidad | | | | Organismo | | | | |
| HUGO JAVIER BUITRAGO MADRID | | | | 16,618,695 | | | | DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCION | | | | |
| Denominación del Empleo | | | | Nivel Jerárquico | | | | Código | | Grado | | |
| DIRECTOR DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO | | | | DIRECTIVO | | | | 055 | | 05 | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|-------------------------------|--|--|--|---|--|--------------|--|--|
| DATOS DEL PAR | | | | | | | | | | | | |
| Nombre Completo | | | | Documento de Identidad | | | | Dependencia o Área Funcional | | | | |
| CARLOS ALBERTO BURGOS RAMÍREZ | | | | 94,456,624 | | | | SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO | | | | |
| Denominación del Empleo | | | | Nivel Jerárquico | | | | Código | | Grado | | |
| SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO | | | | DIRECTIVO | | | | 076 | | 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 | | | |
| | | 70% | 30% | No Aplica | | | |
| 1 Orientación a resultados | Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas. | 5 | 5 | | | 5,0 | |
| | Asume responsabilidad por sus resultados | 5 | 5 | | | | |
| | Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos. | 5 | 5 | | | | |
| | Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta. | 5 | 5 | | | | |
| Total Puntaje Evaluador | | 3,5 | 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% | 30% | No Aplica | | | |
| 2 | Orientación al ciudadano | Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general. | 5 | 5 | | | 5,0 | |
| | | 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. | 5 | 5 | | | | |
| | | Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas. | 5 | 5 | | | | |
| | | Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros | 5 | 5 | | | | |
| | Total Puntaje Evaluador | | 3,5 | 1,5 | | | | |
| 3 | Transparencia | Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos. | 5 | 5 | | | 5,0 | |
| | | Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora. | 5 | 5 | | | | |
| | | Demuestra imparcialidad en sus decisiones. | 5 | 5 | | | | |
| | | Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables. | 5 | 5 | | | | |
| | | Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y prestación del servicio. | 5 | 5 | | | | |
| | Total Puntaje Evaluador | | 3,5 | 1,5 | | | | |
| 4 | Compromiso con la organización | Promueve las metas de la organización y respeta sus normas. | 5 | 5 | | | 5,0 | |
| | | Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades | 5 | 5 | | | | |
| | | Apoya a la organización en situaciones difíciles. | 5 | 5 | | | | |
| | | Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones | 5 | 5 | | | | |
| | Total Puntaje Evaluador | | 3,5 | 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% | 30% | No Aplica | | | |
| 5 | Liderazgo | Mantiene a sus colaboradores motivados | 4 | 5 | | 4,7 | |
| | | Fomenta la comunicación clara, directa y concreta | 4 | 5 | | | |
| | | Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo. | 5 | 5 | | | |
| | | Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores. | 5 | 4 | | | |
| | | Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales. | 5 | 5 | | | |
| | | Total Puntaje Evaluador | 3,2 | 1,4 | | | |
| 6 | Planeación | Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto. | 5 | 5 | | 5,0 | |
| | | Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales. | 5 | 5 | | | |
| | | Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles. | 5 | 5 | | | |
| | | Busca soluciones a los problemas. | 5 | 5 | | | |
| | | Distribuye el tiempo con eficiencia. | 5 | 5 | | | |
| | | Establece planes alternativos de acción. | 5 | 5 | | | |
| | | Total Puntaje Evaluador | 3,5 | 1,5 | | | |
| 7 | Toma de Decisiones | Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar. | 5 | 5 | | 5,0 | |
| | | Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización. | 5 | 5 | | | |
| | | Decide bajo presión. | 5 | 5 | | | |
| | | Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre. | 5 | 5 | | | |
| | | Total Puntaje Evaluador | 3,5 | 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% | 30% | No Aplica | | | |
| 8 | Dirección y Desarrollo de Personal | Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas. | 5 | 5 | | | 4,9 | |
| | | 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. | 5 | 5 | | | | |
| | | Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad. | 5 | 5 | | | | |
| | | Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño. | 4 | 5 | | | | |
| | | Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores. | 5 | 5 | | | | |
| | | Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto | 5 | 5 | | | | |
| Total Puntaje Evaluador | | | 3,4 | 1,5 | | | | |
| 9 | Conocimiento del Entorno | Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional. | 5 | 5 | | | 5,0 | |
| | | Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado. | 5 | 5 | | | | |
| | | Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales. | 5 | 5 | | | | |
| | | Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales. | 5 | 5 | | | | |
| Total | | | 3,5 | 1,5 | | | | |

| | | | |
|------------------|--|------|-----|
| Valoración final | | 4,95 | 99% |
|------------------|--|------|-----|

| | | |
|---|---|---|
|  |  |  |
| Firma Gerente Público | Firma Superior Jerárquico | Firma del Par |



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

MAT1102.06.03.18.P03.F06
VERSIÓN 3

FECHA DE ENTRADA
EN VIGENCIA 31/ene/2018

| | |
|---|--|
| Nombre del Gerente Público: | DANIEL JAIR CHACON BALCAZAR |
| Área en la que se desempeña: | SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL |
| Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión | 31/01/2019 |

| | | |
|--|------|------|
| CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES | 100% | 80% |
| PONDERADO | 80% | |
| CONCERTACION | 5% | 0% |
| VALORACION DE COMPETENCIAS | 5,0 | |
| PONDERADO | 20% | 20% |
| NOTA FINAL | | 100% |

CUMPLIMIENTO FINAL

100%

Firma del Supervisor Jerárquico

Firma del Gerente Publico.

