



GOBIERNO DE LA REPUBLICA DE CUBA
SECRETARIA DE ESTADO
SECRETARIA DE DESARROLLO TERRITORIAL Y PARTICIPACION CIUDADANA

SESION DE GESTION Y CONTROL INTERMEDIOS
(SESION DE GESTION Y CONTROL)
CONCERTACION, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACION Y EVALUACION DE COMPROMISOS ESPECIALES


FECHA DE LA SESION: 14/03/2018

OTRO:
FECHA DE INICIO DE LA SESION: 14/03/2018

DATOS EVALUADO				UNIDAD DE APOYO A LA GESTION			
(Nombre y Apellido)							
Periodo de Evaluación de Acuerdo de Gestión	Día	Mes	Año	Documento de Identidad	Dependencia o Área	Código	Quedó
	1	1	2018	1107041639	DIRECTIVO	06	04
Nombre Completo				Quedó			
Denominación del Empleo							

Fecha de Concertación, Seguimiento y retroalimentación o Evaluación de Acuerdo de Gestión	Día	Mes	Año	Nombre Completo	Denominación del Empleo	Documento de Identidad	Nivel Jerárquico	Plaza/ cargo	Organismo	Código	Quedó
	31	12	2018	ALEXANDER RINCON VELEZ	SECRETARIO DESPACHO	Documento de Identidad	Nivel Jerárquico	PL-65620	7		020

CONCERTACIÓN		SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN		EVALUACIÓN	

 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		4	
											FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA		11/oct/2019	
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								
ORIANA MARIA CORRAL MERA			1107041638			UNIDAD DE APOYO A LA GESTIÓN								
Denominación del Empleo					Nivel Jerárquico			Código			Grado			
JEFE DE OFICINA					DIRECTIVO			06			04			
DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO														
Nombre Completo			Documento de Identidad			Organismo								
ALEXANDER RINCON VELEZ			94456420			SECRETARIA DE DESARROLLO TERRITORIAL Y PARTICIPACION CIUDADANA								
Denominación del Empleo					Nivel Jerárquico			Código			Grado			
SECRETARIO DESPACHO					7			020			07			
DATOS DEL PAR														
Nombre Completo			Documento de Identidad			Dependencia o Área Funcional								
ALEXANDER RINCON VELEZ			94456420			SECRETARIA DE DESARROLLO TERRITORIAL Y PARTICIPACION CIUDADANA								
Denominación del Empleo					Nivel Jerárquico			Código			Grado			
SUBSECRETARIO DE PROMOCION Y PARTICIPACION CIUDADANA					DIRECTIVO			045			05			
Criterios de valoración														
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.													5	
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.													4	
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.													3	
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.													2	
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.													1	
Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación							
		Superior 60%	Par 20%	Subalterno 20%										
1	Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.	5	5	5		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	
		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	
		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		


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%			
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		5,0	
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.	5	5			
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad	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			
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente	5	5			
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas	5	5			
		Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0			
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		5,0	
		Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	5	5			
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	5	5			
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	5	5			
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.	5	5			
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.	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%			
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
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	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%			
7	Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo	5	5	5	5,0	
		Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones	5	5	5		
		Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo	5	5	5		
		Asume como propia la solución acordada por el equipo	5	5	5		
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			

Valoración final		5,00	100%
------------------	--	------	------

		
Firma Servidor 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)		MATH02.06.03.18.P03.F06
	CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION		VERSIÓN 3
			FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA 31/ene/2018


Nombre del Gerente Público:	ORIANA MARIA CORRAL MERA
Área en la que se desempeña:	UNIDAD DE APOYO A LA GESTIÓN
Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión	31/12/2019

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 Público.

 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 4			
								FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA	11/oct/2019		

Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión	Día	Mes	Año	al	Día	Mes	Año	Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión					
1	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		
ORIANA MARIA CORRAL MERA	1107041638	UNIDAD DE APOYO A LA GESTIÓN		
Denominación del Empleo	Nivel Jerárquico	Código	Grado	
JEFE DE OFICINA	DIRECTIVO	06	04	

DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO				
Nombre Completo	Documento de Identidad	Organismo		
ALEXANDER RINCON VELEZ	94456420	SECRETARIA DE DESARROLLO TERRITORIAL Y PARTICIPACION CIUDADANA		
Denominación del Empleo	Nivel Jerárquico	Código	Grado	
SECRETARIO DESPACHO	7	020	07	

DATOS DEL PAR				
Nombre Completo	Documento de Identidad	Dependencia o Área Funcional		
ALEXANDER RINCON VELEZ	94456420	SECRETARIA DE DESARROLLO TERRITORIAL Y PARTICIPACION CIUDADANA		
Denominación del Empleo	Nivel Jerárquico	Código	Grado	
SUBSECRETARIO DE PROMOCION Y PARTICIPACION CIUDADANA	DIRECTIVO	045	05	

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.		5
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede avanzar.		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	1,0	
	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			

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%			
	Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo y compromiso de los equipos de trabajo.			5			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	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		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			
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros		5		1,0	
		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			

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	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	1,0			
	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		1,0	
	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	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	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.			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		1,0	
	Gestión del desarrollo de las personas						


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%			
	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	1,0			
6	Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno		5		1,0	
	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	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			5		1,0	
		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	1,0			

Valoración final		0,88	17%
------------------	--	------	-----

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

[Firma manuscrita]

 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										VERSION	4
											FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA	11/oct/2019

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
ORIANA MARIA CORRAL MERA		1107041638		UNIDAD DE APOYO A LA GESTIÓN
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico		Código
JEFE DE OFICINA		DIRECTIVO		06
				04

DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO				
Nombre Completo		Documento de Identidad		Organismo
ALEXANDER RINCON VELEZ		94456420		SECRETARIA DE DESARROLLO TERRITORIAL Y PARTICIPACION CIUDADANA
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico		Código
SECRETARIO DESPACHO		7		020
				07

DATOS DEL PAR				
Nombre Completo		Documento de Identidad		Dependencia o Área Funcional
ALEXANDER RINCON VELEZ		94456420		SECRETARIA DE DESARROLLO TERRITORIAL Y PARTICIPACION CIUDADANA
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico		Código
SUBSECRETARIO DE PROMOCION Y PARTICIPACION CIUDADANA		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			
	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			
					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%			
	Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo y compromiso de los equipos de trabajo.			5			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	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	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			
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros			5	1,0	
		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		

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%			
	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	1,0			
4	Toma de decisiones	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.		5		1,0	
		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	1,0		
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		1,0	
		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			


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%			
	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	1,0			
6	Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno		5		1,0	
		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			

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			5		1,0	
		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			

Valoración final	0,86	17%
------------------	------	-----

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)							MATH02.06.03.18.P03.F05			
	VALORACION DE COMPETENCIAS							VERSIÓN: 4			
								FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA: 11/oct/2019			
Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión	Día 1	Mes 1	Año 2019	al	Día 31	Mes 12	Año 2019	Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión			
DATOS EVALUADO (Gerente Público)											
Nombre Completo			Documento de Identidad			Dependencia o Área Funcional					
ORIANA MARIA CORRAL MERA			1107041838			UNIDAD DE APOYO A LA GESTIÓN					
Denominación del Empleo			Nivel Jerárquico			Código			Grado		
JEFE DE OFICINA			DIRECTIVO			06			04		
DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO											
Nombre Completo			Documento de Identidad			Organismo					
ALEXANDER RINCON VELEZ			94456420			SECRETARIA DE DESARROLLO TERRITORIAL Y PARTICIPACION CIUDADANA					
Denominación del Empleo			Nivel Jerárquico			Código			Grado		
SECRETARIO DESPACHO			7			020			07		
DATOS DEL PAR											
Nombre Completo			Documento de Identidad			Dependencia o Área Funcional					
ALEXANDER RINCON VELEZ			94456420			SECRETARIA DE DESARROLLO TERRITORIAL Y PARTICIPACION CIUDADANA					
Denominación del Empleo			Nivel Jerárquico			Código			Grado		
SUBSECRETARIO DE PROMOCION Y PARTICIPACION CIUDADANA			DIRECTIVO			045			05		
Criterios de valoración											
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros. es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.										5	
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.										4	
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.										3	
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.										2	
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.										1	
Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación				
		Superior 60%	Par 20%	Subalterno 20%							
1 Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.			5							
	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							

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%			
	Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo y compromiso de los equipos de trabajo.			5			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	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			
		Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.		5			
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, suerando intereses personales para alcanzar las metas.		5			
		Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral.		5			
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión.		5			
		Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.		5			
	Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0		
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros		5			
		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			
						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%			
4	Optimiza el uso de los recursos.			5		1,0	
	Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.			5			
	Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	1,0			
	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.			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			
5	Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente			5		1,0	
	Asume los riesgos de las decisiones tomadas			5			
	Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	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.			5			
	Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.			5			
5	Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.			5		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%			
	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	1,0			
6	Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno		5		1,0	
		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			

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			5	1,0	
		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	1,0			
Valoración final					0,86	17%	

Firma Gerente Público	Firma Superior Jerárquico	Firma del Par

J. P. Maldonado

 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		4	
								FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA		11/oct/2019	

Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión	Día	Mes	Año	ai	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		
ORIANA MARIA CORRAL MERA	1107041638	UNIDAD DE APOYO A LA GESTIÓN		
Denominación del Empleo	Nivel Jerárquico	Código	Grado	
JEFE DE OFICINA	DIRECTIVO	06	04	

DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO				
Nombre Completo	Documento de Identidad	Organismo		
ALEXANDER RINCON VELEZ	94456420	SECRETARIA DE DESARROLLO TERRITORIAL Y PARTICIPACION CIUDADANA		
Denominación del Empleo	Nivel Jerárquico	Código	Grado	
SECRETARIO DESPACHO	7	020	07	

DATOS DEL PAR				
Nombre Completo	Documento de Identidad	Dependencia o Área Funcional		
ALEXANDER RINCON VELEZ	94456420	SECRETARIA DE DESARROLLO TERRITORIAL Y PARTICIPACION CIUDADANA		
Denominación del Empleo	Nivel Jerárquico	Código	Grado	
SUBSECRETARIO DE PROMOCION Y PARTICIPACION CIUDADANA	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		1,0	
	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			

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%			
	Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo y compromiso de los equipos de trabajo.			5			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	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	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		
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros			5	1,0	
		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		

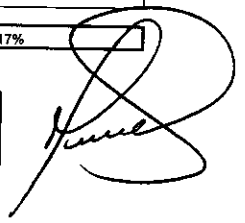
Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60%	20%	20%			
4	Optimiza el uso de los recursos.			5			
	Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.			5			
	Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	1,0			
	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		1,0	
	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	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	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.			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		1,0	
	Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	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%			
	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	1,0			
6	Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno		5		1,0	
		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	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			5	1,0	
		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	1,0			

Valoración final		0,86	17%
------------------	--	------	-----

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



 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 4			
									FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA 11/oct/2019			

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					
ORIANA MARIA CORRAL MERA			1107041638			UNIDAD DE APOYO A LA GESTIÓN					
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico		Código		Grado			
JEFE DE OFICINA				DIRECTIVO		06		04			

DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO											
Nombre Completo			Documento de Identidad			Organismo					
ALEXANDER RINCON VELEZ			94456420			SECRETARIA DE DESARROLLO TERRITORIAL Y PARTICIPACION CIUDADANA					
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico		Código		Grado			
SECRETARIO DESPACHO				7		020		07			

DATOS DEL PAR											
Nombre Completo			Documento de Identidad			Dependencia o Área Funcional					
ALEXANDER RINCON VELEZ			94456420			SECRETARIA DE DESARROLLO TERRITORIAL Y PARTICIPACION CIUDADANA					
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico		Código		Grado			
SUBSECRETARIO DE PROMOCION Y PARTICIPACION CIUDADANA				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		1,0	
	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			

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%			
	Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo y compromiso de los equipos de trabajo.			5			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	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.				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.					
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, suerando intereses personales para alcanzar las metas.					
		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.					
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión.					
		Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.					
		Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0		
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros				1,0	
		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.					
		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.					

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	Optimiza el uso de los recursos.			5		1.0	
	Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.			5			
	Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	1,0			
	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.			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			
5	Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente			5		1,0	
	Asume los riesgos de las decisiones tomadas			5			
	Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	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.			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			
	Gestión del desarrollo de las personas						


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%			
	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	1,0			
6	Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno		5		1,0	
		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	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			5		1,0	
		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	1,0			

Valoración final		0,86	17%
------------------	--	------	-----

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



 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI <small>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO</small>	SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS <small>(SISTEDA, SGC y MECI)</small>							MATH02.06.03.18.P03.F05			
	VALORACION DE COMPETENCIAS							VERSIÓN		4	
								FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA		11/oct/2019	

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
ORIANA MARIA CORRAL MERA		1107041638		UNIDAD DE APOYO A LA GESTIÓN
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico		Código
JEFE DE OFICINA		DIRECTIVO		06
				Grado
				04

DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO				
Nombre Completo		Documento de Identidad		Organismo
ALEXANDER RINCON VELEZ		94456420		SECRETARIA DE DESARROLLO TERRITORIAL Y PARTICIPACION CIUDADANA
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico		Código
SECRETARIO DESPACHO		7		020
				Grado
				07

DATOS DEL PAR				
Nombre Completo		Documento de Identidad		Dependencia o Área Funcional
ALEXANDER RINCON VELEZ		94456420		SECRETARIA DE DESARROLLO TERRITORIAL Y PARTICIPACION CIUDADANA
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico		Código
SUBSECRETARIO DE PROMOCION Y PARTICIPACION CIUDADANA		DIRECTIVO		045
				Grado
				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.						
	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.						
	Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.						
	Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.						
	Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.						

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%			
	Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo y compromiso de los equipos de trabajo.						
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%			
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.				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.						
	Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, suerando intereses personales para alcanzar las metas.						
	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.						
	Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión.						
	Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.						
	Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0			
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.						
	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.						

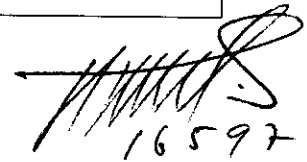
Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60%	20%	20%			
	Optimiza el uso de los recursos.						
	Concreta oportunidades que generan valor 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.					

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%			
	Asume una función orientadora para promover y afianzar 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			
6	Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno				0,0	
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa					
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno					
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados					
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integra diversos enfoques para interpretar el entorno					
		Total Puntaje Evaluador	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	Subámbito			
		60%	20%	20%			
7	Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo				0,0	
		Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones					
		Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo					
		Asume como propia la solución acordada por el equipo					
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares					
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			


Valoración final		0,00	0%
------------------	--	------	----

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


16597416

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%			
	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.					

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subaterno			
		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.		4			
		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.		3			
		Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.		3			
	Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0		
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros		4			
		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			
						0,0	

 AL CALÍ D.F. SANTIAGO DE CALÍ 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 4	FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA 11/oct/2019

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

DATOS EVALUADO (Gerente Público)			
Nombre Completo	Documento de Identidad	Dependencia o Área Funcional	
ORIANA MARIA CORRAL MERA	1107041638	UNIDAD DE APOYO A LA GESTIÓN	
Denominación del Empleo	Nivel Jerárquico	Código	Grado
JEFE DE OFICINA	DIRECTIVO	06	04

DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO			
Nombre Completo	Documento de Identidad	Organismo	
ALEXANDER RINCON VELEZ	94456420	SECRETARIA DE DESARROLLO TERRITORIAL Y PARTICIPACION CIUDADANA	
Denominación del Empleo	Nivel Jerárquico	Código	Grado
SECRETARIO DESPACHO	7	020	07

DATOS DEL PAR			
Nombre Completo	Documento de Identidad	Dependencia o Área Funcional	
ALEXANDER RINCON VELEZ	94456420	SECRETARIA DE DESARROLLO TERRITORIAL Y PARTICIPACION CIUDADANA	
Denominación del Empleo	Nivel Jerárquico	Código	Grado
SUBSECRETARIO DE PROMOCION Y PARTICIPACION CIUDADANA	DIRECTIVO	045	05

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

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior 60%	Par 20%	Subalterno 20%			
1 Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.			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			

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%			
	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			

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%			
	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			
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 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		

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		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
-----------------------	---------------------------	---------------

