

 ALCALDIA DE SANTIAGO DE CALI GESTION DEL TALENTO HUMANO GESTION Y DESARROLLO	SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI)		MATH02.06.03.16.P03.F05
			VERSIÓN 2
	<b>VALORACION DE COMPETENCIAS</b>		FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA 30/may/2017

DATOS EVALUADO (Gerente Público)			
Nombre Completo	JUAN FELIPE PARRA OSORIO	Documento de Identidad	16.288.628
Dependencia o Área Funcional	ATO ADMINISTRATIVO HACIENDA SUBDIRECCION Nivel Jerárquico		DIRECTIVO

DATOS DEL SUPERIOR			
Nombre Completo	Documento de Identidad	Dependencia o Área Funcional	
PATRICIA HERNÁNDEZ GUZMAN	66948755	Departamento Administrativo de Hacienda	
Denominación del Empleo	Nivel Jerárquico	Código	Grado
DIRECTORA DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	DIRECTIVO	55	7

DATOS DEL PAR			
Nombre Completo	Documento de Identidad	Dependencia o Área Funcional	
PAULA ANDREA LOAIZA	29.435.276	Departamento Administrativo de Hacienda	
Denominación del Empleo	Nivel Jerárquico	Código	Grado
Subdirectora Departamento Administrativo	Directivo	76	5

DATOS DEL SUBALTERNO			
Nombre Completo	Documento de Identidad	Dependencia o Área Funcional	
Denominación del Empleo	Nivel Jerárquico	Código	Grado

**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	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas.	5	5	5			
	Asume responsabilidad por sus resultados	5	5	5		5,0	
	Orientación a resultados	5	5	5			
Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta.		5	5	5			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		<b>3,0</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>			

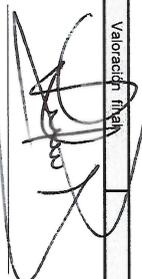


Competencias comunes y directivas	Conducidas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación	
		Superior 60%	Par 20%	Subalmeno 20%				
2 Orientación al ciudadano	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	5	5	5				
	Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.	5	5	5				
	Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.	5	5	5		5,0		
	Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	5	5	5				
	Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	5	5	5				
	Total Puntaje Evaluador 3,0 1,0 1,0							
	3 Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	5	5	5			
		Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora.	5	5	5			
		Demuestra imparcialidad en sus decisiones.	5	5	5		5,0	
		Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables.	5	5	5			
Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y prestación del servicio.		5	5	5				
Total Puntaje Evaluador 3,0 1,0 1,0								
4 Compromiso con la organización	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	5	5	5				
	Anteponer las necesidades de la organización a sus propias necesidades	5	5	5				
	Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5	5		5,0		
	Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	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 60%	Par 20%	Subalterno 20%										
		5	5	5										
5	Mantiene a sus colaboradores motivados Fomenta la comunicación clara, directa y concreta Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo. Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores. Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.	5	5	5	5,0									
		Total Puntaje Evaluador 3,0 1,0 1,0												
		6	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto. Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales. Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles. Busca soluciones a los problemas. Distribuye el tiempo con eficiencia. Establece planes alternativos de acción.	5			5	5	5,0					
				Total Puntaje Evaluador 3,0 1,0 1,0										
				7			Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar. Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización. Decide bajo presión. Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5			5	5	5,0	
								Total Puntaje Evaluador 3,0 1,0 1,0						

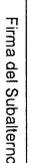
7/3/14

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación	
		Superior 80%	Par 20%	Subaltemo 20%				
8 Dirección y Desarrollo de Personal	Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	5	5	5				
	Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	5	5	5				
	Delega de manera efectiva sabiendo cuándo intervenir y cuando no hacerlo.	5	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	5		5.0		
	Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño. Y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.	5	5	5				
	Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	5	5	5				
	Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto	5	5	5				
	Total Puntaje Evaluador				3.0	1.0	1.0	
	Es conciente de las condiciones específicas del entorno				5	5	5	
	Esta al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.				5	5	5	
9 Conocimiento del Entorno	Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	5	5	5		5.0		
Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.				5	5	5		
Total				3.0	1.0	1.0		
Valoración Inicial				5.00		100.00%		

  
Firma Gerente Público

  
Firma Superior Serenquico

  
Firma del Par

  
Firma del Subaltemo

Fecha: Noviembre 2017  
Vigencia: 2017



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

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

**CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION**

MATH02.06.03.18.P03.F06

VERSIÓN

2

FECHA DE ENTRADA  
EN VIGENCIA

30/may/2017

Nombre del Gerente Público: \_\_\_\_\_

Área en la que se desempeña: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	59%	47%
PONDERADO	80%	
CONCERTACION	5%	0%
VALORACION DE COMPETENCIAS	5,0	20%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL	67%	

**CUMPLIMIENTO FINAL**

**67%**

Firma del Supervisor Jerárquico

Firma del Gerente Publico.

FECHA: \_\_\_\_\_  
VIGENCIA: \_\_\_\_\_

100