


CONCENTRACION, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS CERCENCIALE

[illegible][illegible]

 ALCALDIA DE SANTIAGO DE CALI GESTION DEL TALENTO HUMANO GESTION Y DESARROLLO	SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI)			MATH02.06.03.18.P03.F05	
	VALORACION DE COMPETENCIAS			VERSIÓN	2
				FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA	30/may/2017

DATOS EVALUADO (Gerente Público)				
Nombre Completo	ANDRES CAMILO CERVINO TORO		Documento de Identidad	94426810
Dependencia o Área Funcional	SECRETARIA DE INFRAESTRUCTURA DEPORTIVA		Nivel Jerárquico	DIRECTIVO

DATOS DEL SUPERIOR				
Nombre Completo	Documento de Identidad	Dependencia o Área Funcional		
SILVIO FERNANDO LOPEZ FERRO	10117120	SECRETARIA DEL DEPORTE Y LA RECREACION		
Denominación del Empleo	Nivel Jerárquico	Código	Grado	
SECRETARIO DE DESPACHO	DIRECTIVO	20	7	

DATOS DEL PAR				
Nombre Completo	Documento de Identidad	Dependencia o Área Funcional		
FRANCISCO ALBERTO SANDOVAL BAFONNI	18820404	SECRETARIA DEL DEPORTE Y LA RECREACION		
Denominación del Empleo	Nivel Jerárquico	Código	Grado	
DE OFICINA DE UNIDAD DE APOYO A LA GESTION	DIRECTIVO	6	4	

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 Orientación a resultados	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas.	4	5	5		4,7	
	Asume responsabilidad por sus resultados	5	5	5			
	Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5	5	5			
	Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta.	4	5	5			

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60%	20%	20%			
Total Puntaje Evaluador		2,7	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	Orientación al ciudadano	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general.	4	5	4	4,8	
		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		
		Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	5	4	5		
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	5	5	5		
		Total Puntaje Evaluador	2,9	1,0	1,0		
3	Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	5	5	5	4,9	
		Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora.	4	5	5		
		Demuestra imparcialidad en sus decisiones.	5	5	5		
		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	2,9	1,0	1,0		
4	Compromiso con la organización	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	5	5	5	5,0	
		Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades	5	5	5		
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5	5		
		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	Par	Subalterno			
		60%	20%	20%			
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados	4	4	5	4,7	
		Fomenta la comunicación clara, directa y concreta	5	5	5		
		Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo.	5	5	5		
		Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	4	5	5		
		Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.	5	5	4		
		Total Puntaje Evaluador	2,8	1,0	1,0		
6	Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	4	4	5	4,3	
		Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.	3	5	5		
		Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	4	5	5		
		Busca soluciones a los problemas.	4	4	5		
		Distribuye el tiempo con eficiencia.	5	5	5		
		Establece planes alternativos de acción.	4	5	5		
		Total Puntaje Evaluador	2,4	0,9	1,0		
7	Toma de Decisiones	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	3	4	4	3,9	
		Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	4	5	5		
		Decide bajo presión.	3	4	5		
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	4	4	5		
		Total Puntaje Evaluador	2,1	0,9	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%			
8	Dirección y Desarrollo de Personal	Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	4	5	5		4,8		
		Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	5	5	5				
		Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.	5	4	5				
		Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.	4	5	5				
		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			2,8	1,0	1,0				
9	Conocimiento del Entorno	Es conciente de las condiciones específicas del entorno	4	4	5		4,5		
		Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	4	5	5				
		Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	5	5	5				
		Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.	4	5	5				
Total			2,6	1,0	1,0				

Valoración final	5%	4,62	92%
------------------	----	------	-----

Fecha: _____

Vigencia: _____

Firma Gerente Público

Firma Superior Jerárquico

Firma del Par

Firma del Subalterno



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

MATH02 06 03 18 P03 F06

VERSIÓN

2

FECHA DE ENTRADA
EN VIGENCIA

30/may/2017

Nombre del Gerente Público: ANDRES CAMILO CERVINO TORO

Área en la que se desempeña: Subsecretaría de Infraestructura Deportiva y Recreativa

Fecha: 29 de diciembre de 2017

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	88%	70%
PONDERADO	80%	
CONCERTACION	5%	0%
VALORACION DE COMPETENCIAS	4,6	18%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		89%

CUMPLIMIENTO FINAL

89%

Firma del Supervisor Jerárquico

Firma del Gerente Público.

FECHA: 29 de diciembre de 2017
VIGENCIA: 2017

