

 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CHILE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO	SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC Y MECI) VALORACION DE COMPETENCIAS						MATH02.06.03.18.P03.F05			
							VERSIÓN	3		
							FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA	31/ene/2018		
Periodo 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	Mes	Año
DATOS EVALUADO (Gerente Público)										
Nombre Completo			Documento de Identidad			Dependencia o Área Funcional				
MARTHA LUCÍA BARRERA RODRÍGUEZ			25.062.532			SECRETARÍA DE VIVIENDA SOCIAL Y HABITAT				
Denominación del Empleo			Nivel Jerárquico			Código		Grado		
JEFE DE OFICINA			DIRECTIVO			06		04		
DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO										
Nombre Completo			Documento de Identidad			Organismo				
JESUS ALBERTO REYES MOSQUERA			84489627			SECRETARÍA DE VIVIENDA SOCIAL Y HABITAT				
Denominación del Empleo			Nivel Jerárquico			Código		Grado		
SECRETARIO DESPACHO			DIRECTIVO			020		07		
DATOS DEL PAR										
Nombre Completo			Documento de Identidad			Dependencia o Área Funcional				
ALVARO FERNANDO DAVID ADARVE			94.400.358			SECRETARÍA DE VIVIENDA SOCIAL Y HABITAT				
Denominación del Empleo			Nivel Jerárquico			Código		Grado		
SUBSECRETARIO DESPACHO			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 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 60%	Par 20%	Subalterno 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.	5	5	5	5,0				
		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.	5	5	4					
Total Puntaje Evaluador		5,0	1,0	1,0						
2	Orientación al ciudadano	Allende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general.	5	5	5	4,9				
		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	5	4					
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	5	5	4					
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	0,9						

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%			
3	Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	5	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	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	4		
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	5,0	
		Antepona 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	4		
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados	5	5	5	5,0	
		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.	5	5	5		
		Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.	5	5	4		
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
6	Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto	5	5	5	4,9	
		Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.	5	5	5		
		Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	5	5	5		
		Busca soluciones a los problemas.	5	5	5		
		Distribuye el tiempo con eficiencia.	5	5	4		
		Establece planes alternativos de acción.	5	5	4		
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	0,9			
		Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	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%			
7 Toma de Decisiones	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	5		5,0	
	Decide bajo presión.	5	5	5			
	Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5	5	4			
	Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0			
8 Dirección y Desarrollo de Personal	Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	5	5	5		5,0	
	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	5	5			
	Hace uso de las habilidades y recursos de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.	5	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	3,0	1,0	1,0				
9 Conocimiento del Entorno	Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5	5	5		5,0	
	Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	5	5	4			
	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.	5	5	5			
Total		3,0	1,0	1,0			

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

		
Firma Gerente Público	Firma Superior Jerárquico	Firma del Par

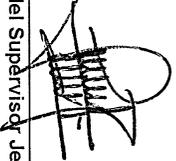
CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

MATH02.06.03.18.P03.F06	
VERSION	3
FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA	31/ene/2018

Nombre del Gerente Público:	MARTHA LUCIA BARRERA RODRIGUEZ
Area en la que se desempeña:	SECRETARIA DE VIVIENDA SOCIAL Y HABITAT
Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión	31/01/2019

CONCERTACION, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACION Y EVALUACION DE COMPROMISOS GERENCIALES	100%	80%
PONDERADO	80%	
CONCERTACION	5%	5%
VALORACION DE COMPETENCIAS	5,0	
PONDERADO	20%	20%
NOTA FINAL		105%

CUMPLIMIENTO FINAL 105%


 Firma del Supervisor Jerárquico


 Firma del Gerente Publico.

