

Fecha de Concentración, Seguimiento y retroalimentación ó Evaluación de Acuerdo de Gestión									
CONCERTACION		SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION			EVALUACION				
Día	Mes	Año	Nombre Completo	Denominación del Empleo	ALCALDE	Nivel Jerárquico	ALCALDE	Código	Grado
24	7	2019			ALCALDE			05	04

[illegible]


E.E.5. Crea instituciones y redes de cooperación  Formar parte del proceso de incorporación a las organizaciones comunitarias	Acciones realizadas para el fortalecimiento de las TIC 47%	O.E.2019 hasta 31/12/19	Indicador de resultado							1. Acta de reunión de consenso para la creación del comité de la red de emprendedores TIC. 2. Plan de trabajo consensado por comités y representantes según estado de avance de la red de trabajo. 3. Acta de reunión de trabajo y seguimiento al plan de trabajo. 4. FIC de 30% de las Comunicaciones Comunitarias	3. Otros subtemas
			Indicador de proceso								
			Indicador de resultado								
			Indicador de resultado								
			40%	20%	50%	20%	50%	100%	47%		

Eje 3: Calificación y/o nivel académico	Evidencia de proceso de aprendizaje en el curso/a	Acciones realizadas para el fortalecimiento de la competencia	Criterio de evaluación	Grado de logro					Observaciones
				Conforme	Parcialmente	No conforme	En proceso	En desarrollo	
		Realización de seguimiento	Presentación de informe	40%	20%	50%	20%	50%	Se realizó seguimiento a los estudiantes en la realización de la competencia de atención al cliente, se observó un avance en la realización de la competencia de atención al cliente, se observó un avance en la realización de la competencia de atención al cliente, se observó un avance en la realización de la competencia de atención al cliente.
				40%	20%	50%	20%	50%	

[illegible]

--	--	--	--



 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		3		
								FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA		31/ene/2018		
Periodo 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			
									Día 31	Mes 12	Año 2019	
DATOS EVALUADO (Gerente Público)												
Nombre Completo				Documento de Identidad				Dependencia o Área Funcional				
ALEXANDER RINCON VELEZ				94458420				SUB SECRETARÍA DE PROMOCION Y FORTALECIMIENTO DE LA PARTICIPACION				
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico				Código		Grado		
SUBSECRETARIO DESPACHO				DIRECTIVO				045		08		
DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO												
Nombre Completo				Documento de Identidad				Organismo				
MAURICE ARMITAGE				14446558				ALCALDE				
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico				Código		Grado		
ALCALDE				ALCALDE				05		08		
DATOS DEL PAR												
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	
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	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	Orientación al ciudadano	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general.	5	5	5	5,0	
		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	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	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	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	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	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	5			
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0				
6	Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	5	5	5		5,0	
		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	5			
		Establece planes alternativos de acción.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0				
7	Toma de Decisiones	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	5	5		5,0	
		Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	5	5	5			
		Decide bajo presión.	5	5	5			
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	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%				
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 recurso 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	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.	5	5	5			
Total		3,0	1,0	1,0				
Valoración final				5,00		100%		
Firma Gerente Público		Firma Superior Jerárquico		Firma del Par				



ALCALDIA DE  
SANTIAGO DE CALI  
GESTION DEL TALENTO HUMANO  
GESTION Y DESARROLLO HUMANO

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

CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

MATH02.06.03.18.P03.F06

VERSION

3

FECHA DE ENTRADA  
EN VIGENCIA

31/ene/2018

Nombre del Gerente Público:

ALEXANDER RINCON VELEZ

Área en la que se desempeña:

SUB SECRETARÍA DE PROMOCION Y FORTALECIMIENTO DE LA PARTICIPACION

Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión

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


CUMPLIMIENTO FINAL	100%
--------------------	------

Firma del Supervisor Jerárquico

Firma del Gerente Publico.





 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO	SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SIG, EDA, SGC y MECI)										MATH02.06.03.18.P03.F05			
	<b>VALORACIÓN DE COMPETENCIAS</b>										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

<b>DATOS EVALUADO</b> (Gerente Público)											
Nombre Completo			Documento de Identidad			Dependencia o Área Funcional					
ALEXANDER RINCON VELEZ			94456420			SUB SECRETARÍA DE PROMOCION Y FORTALECIMIENTO DE LA PARTICIPACION					
Denominación del Empleo			Nivel Jerárquico			Código			Grado		
SUBSECRETARIO DESPACHO			DIRECTIVO			076			05		

<b>DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO</b>											
Nombre Completo			Documento de Identidad			Organismo					
NORMAN MAURICE ARMITAGE CADAVID			14446558			ALCALDE DE SANTIAGO DE CALI					
Denominación del Empleo			Nivel Jerárquico			Código			Grado		
ALCALDE			DIRECTIVO			055			07		

<b>DATOS DEL PAR</b>											
Nombre Completo			Documento de Identidad			Dependencia o Área Funcional					
JUAN CAMILO COCK MISAS			94492433			SUB SECRETARIA DE TERRITORIOS E INCLUSION Y OPORTUNIDADES					
Denominación del Empleo			Nivel Jerárquico			Código			Grado		
SUBSECRETARIO DE DESPACHO			DIRECTIVO			45			5		

<b>Criterios de valoración</b>											
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			
	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 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		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			
		Optimiza el uso de los recursos.		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 %				
	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			
		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			
		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			
		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	
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.			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			
		80 %	20 %	20 %			
	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		2,14	43 %
------------------	--	------	------

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

*Acordada*





 ALCALDIA DE SANTIAGO DE CALI GESTION DEL TALENTO HUMANO GESTION Y DESARROLLO HUMANO	SISTEMAS DE GESTION Y CONTROL INTEGRADOS (SISGEDA, SGC Y MECI)							MATH02.06.03.18.P03.F05						
								VERSION		4				
	<b>VALORACION DE COMPETENCIAS</b>							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
<b>DATOS EVALUADO</b> (Gerente Público)														
Nombre Completo		Documento de Identidad			Dependencia o Área Funcional									
ALEXANDER RINCON VELEZ		94456420			SUB SECRETARÍA DE PROMOCION Y FORTALECIMIENTO DE LA PARTICIPACION									
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico		Código			Grado					
SUBSECRETARIO DESPACHO				DIRECTIVO		076			05					
<b>DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO</b>														
Nombre Completo		Documento de Identidad			Organismo									
NORMAN MAURICE ARMITAGE CADAVID		14446558			ALCALDE DE SANTIAGO DE CALI									
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico		Código			Grado					
ALCALDE				DIRECTIVO		055			07					
<b>DATOS DEL PAR</b>														
Nombre Completo		Documento de Identidad			Dependencia o Área Funcional									
JUAN CAMILO COCK MISAS		94492433			SUB SECRETARIA DE TERRITORIOS E INCLUSION Y OPORTUNIDADES									
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico		Código			Grado					
SUBSECRETARIO DE DESPACHO				DIRECTIVO		45			5					
<b>Criterios de valoración</b>														
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 80 %	Par 20 %	Subalterno 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										
	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			
	Optimiza el uso de los recursos.			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 %				
	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			
		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			
		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			
		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	
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.			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			
			80 %	20 %	20 %			
		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		2,14	43 %
------------------	--	------	------

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 (SISGEDA, 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									
ALEXANDER RINCON VELEZ		94456420			SUB SECRETARÍA DE PROMOCION Y FORTALECIMIENTO DE LA PARTICIPACION									
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico		Código		Grado						
SUBSECRETARIO DESPACHO				DIRECTIVO		076		05						
DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO														
Nombre Completo		Documento de Identidad			Organismo									
NORMAN MAURICE ARMITAGE CADAVID		14446558			ALCALDE DE SANTIAGO DE CALI									
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico		Código		Grado						
ALCALDE				DIRECTIVO		055		07						
DATOS DEL PAR														
Nombre Completo		Documento de Identidad			Dependencia o Área Funcional									
JUAN CAMILO COCK MISAS		94492433			SUB SECRETARIA DE TERRITORIOS E INCLUSION Y OPORTUNIDADES									
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico		Código		Grado						
SUBSECRETARIO DE DESPACHO				DIRECTIVO		45		5						
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									
		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		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 %			
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			
	Optimiza el uso de los recursos.			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			
			80 %	20 %	20 %			
		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			
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.			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			
		80 %	20 %	20 %			
	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		2,14	43 %
------------------	--	------	------

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

