Fecha de Concertación, Seguimiento y retroalimentación ó Evaluación de Acuerdo de Gestión Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión EJE 5 Casi oarbupativa y barn goberneda EJE 5 Gai parteipalna y ben gobernada EJE 5 Cali partzipatwa y ozes goberneda Objetivos institucionales CONCERTACIÓN Section of the section ı Dia Enfalecer los espacos de articulación intermetitucional exededor de la perforjación al interior de la administración Compromisos geranciales Fortziecer los procesos de participación en las Comunas Mes Año 1 2019 Dia Mes Año Nombre Completo
31 12 2019 Denominación del Addiones realizadas pera el Potal-acimiento de las JAC acompañamiento de las JAC 40% indicador 0:/0:/2019 hasts 31/12/19 DIADIADES HASSE GIVIZAS Fecha Iracio-fin dd/mm/aa ealuación de seguimiento esizacon de regumento seño plan de trabajo enc pian de trabac ens metodológico emtación de informe Actividades SUBSECRETARIO DESPACHO ALEXANDER RINCON VELEZ MAURICE ARMITAGE CONCERTACIÓN, SEGUIRIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES ALCALDE Peso 20% Ş \$ SISTEMAS DE GEST-ON Y CONTROL INTEGRAÇOS (SISTEMA SOCI, NEC) ; EVALUACIÓN 20 Nivel Jerárquico

DATOS DEL SUPERIOR JENARQUICO

Documento de Identidad 10% 20% % cumplimiento de Indicador for Semestre Documento de identidad × Nivel Jerárquico 80% 70 50 AJUSTE A COMPROMISOS Observaciones del avance y oportunidad de mejora 14446558 94456420 Seguirmento Avance DIRECTIVO ALCALDE Dependencia o Área Funcional % complimiento programado a 2º semestra Organismo íĝ 20% 20% % Cumplimiento de indicador 2* Semestre Códiga Código Ş 8 ş SUB SECRETARÍA DE PROMOCION Y FORTALECIMIENTO DE LA PARTICIPACION % Cumplimiento año 20 3 100% 100 ž Resultado 8 70% ě. 5 ALCALDE PECHA DE SAPRADA EN VIQUEDO tatin nersula del comé la circo de la subservieza dopla se deficir alcohelle del confes se deficir alcohelle del compa se de composito.

10 actas de condicionello con ou equipo de ROC camillos social promoçide en colegos, promoçide en gripos (SIBIS), inspendas 12 actos de reentones con er comété internettopones de participación de consentación del consejo municipal de participación I fall de synthet de constanter para nazar font de sietuno de in modercida de marremon son les I/C. Si planes de traspel concentra par contrata y comprendent par contrata y comprendent again deur de de contrata y comprendent again deur de contrata y comprendent again deur de contrata y comprendent again de service de contrata y comprendent again de service de contrata de comprendent again de contrata en contrata de comprendent again de contrata participament de contrata de la contrata de contr Actee de tee encuentros ciudadanos para la protización de metas y proyectos para el POAI 2020 en adiculación con planeación y los CALI Descripción Grado Grado MATHEZ 05 93 18 763 FQL BUTINGS SUBSECTIONS amhaus subsecretaria) waster Ubicación 8 8

Ubscación 8 8 4: Manharit SUB SECRETARÍA DE PROMOCIOM Y FORTALECIMENTO DE LA FARTICIPACION MATHRE 34.03.18 FD3 FD4 Descripción Grado Grado FECH DE PATRADA VPPERCH ALCALDE 1600t 400% , P Š Š. 8 * Cumplimiento 86 % Cumplimients de indicador 2º Semestro Cédigo Código Som for % cumplimiento programado a 2* semestra A-USTE A COMPROMISOS
Seguimiento
Avanca
Asseco
Asseco DIRECTIVO 14446558 94456420 STELAS OF SERVICE OF CONTRA INTERACOS CONCERTACIÓN, SEDURIENTO, RETROALBRENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMEJOS GERENCIALES Decurrento de identidad
Nével Jerárquico
DATOS DEL AVRENDA ERAÑAGUICO Documento de Ideniklad Nivel Jerárquico % cumplimiento de Indicador 1es Semestre DATOS EVALUADO (Gerente Público) EVALUACIÓN Perto SUBSECRETARIO DESPACHO Firms del Supervisor Jerarquico ALEXANDER RINCON VELEZ MAURICE ARMITAGE ALCALDE Face 2Decific Seat from 2Decific From from 2Decific From Dia Mes Aho Nombre Completo

Departmentage del programme d Concertación para el desempello sobrestallente (5% siticional, Describe los compromisos gerenciales adicionalida)
 Dia
 Mes
 Ado
 II
 Dia
 Mes
 Aho
 Nombre Completo

 1
 1
 2018
 31
 12
 2019
 Demonstration del
 Fecha intolo-fin T C Inficador Fecha de Concertación, Segulmiento y retroalimentación ó Evaluación de Acuerdo de Gestión A COMPANY CONCERTACIÓN Objectivos institucionases Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión ž



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

MATH02.06.03	.18.P03.F05
VERSIÓN	3
ECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA	31/ene/2018

VALORACION DE COMPETENCIAS

GESTION Y DE	SARROLLO HUMAN	0												
Período de Evalu	ación de T	Día	Mes	Año	-1	Día	Mes	Αñο	Fee	cha de Ev				
Acuerdo de G		1	1	2019	al	31	12	2019	Día	31	Mes	12	Año	2019
						ATOS EVAL						4.00		
			· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·			(Gerente Put	olico)		Denend	lencia o Á	rea Funcio	onal		
	lombre Comp			Docu	mento de Ide	ntidad	SUB SECR	ETARÍA DE	PROMOCH	ONYFOR	TALECIM	ENTO D	E LA PAF	TICIPACIO
ALEXA	NDER RINCO				94456420	l Ni	vel Jerárqui		I	Código		Τ	Grad	
		minación de				<u> </u>	DIRECTIVO		 	045		1	08	
	SUBSE	CRETARIO	DESPACHO			L								
						L SUPERIO	R JERARQU	IÇO :		Organi	emo			
N	tombre Com	pleto		Docu	mento de Ide	ntidad				ALCAL				
M/	AURICE ARMI		1		14446558	1 417			T -	Código		1	Grad	do
	Deno	minación d	el Empleo			NI	vel Jerárqu	iço .	 			+	08	1
		ALCALD	E			<u></u>	ALCALDE			05				
						DATOS DEL	PAR				us a Europi			
	Nombre Com	pleto		Docu	rmento de Ide	ntidad	<u> </u>		Depend	dencia o A	rea runci	Ullai		
						T	<u> </u>	7	T	Código		1	Gra	do
	Deno	minación d	lel Empleo			N.	vel Jerárqu	100	 	Codigo		+-		
						<u> </u>			<u> </u>			<u> </u>		
						terios de va						· · · · · ·		
Es consistente en su	comportamier	nto, da ejemp	lo e influye er	otros, es u	n referente en	su organizaci	ón y trascien	de su entorn	o de gestión.				5	
Es consistente en su	ı comportamier	nto y se desta	aca entre sus	pares y en lo	os entomos do	nde se desenv	zuelve. Pued	e afianzar.					4	
Su comportamiento	se evidencia de	e manera reg	ular en los en	tornos en la	s que se desen	yuelve, Puedi	e mejorar.						1	
Su comportamiento	no se manifies!	ta, requiere d					mejorar.							
Competencias					dores público:	5								
comunes	Conductas asociadas	Superior	[1-5] Par	Subaltemo	Valoracio	ón anterior	Va	loración act	ual	Coment	arios pai	a la retro	alimentació	
y directivas		60%	20%	20%	1									
				2010		T								
	oportunidad de está objetivos estableció entidad, las	ile con d en función indares, s y metas das por la s funciones asignadas.	5	5	5									
		oonsabilidad esultados	5	5	5	_								
Orientación a resultados	y tiempos p la produ tomando la necesar	ete recursos para mejorar uctividad as medidas rias para los riesgos.		5	5				5,0					
	acciones para aic objetivos enfrent obstácul	todas las necesarias canzar los propuestos tando los los que se senta.	5	5	5									
Total Pu	untaje Evaluac	dor	3,0	1,0	1,0						1			

	Competencias	ļ	Valoración	de los servi	idores públicos		1	İ
	comunes y directivas	Conductas asociadas	Superior	[1-5] Par	Subaltemo	Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
L			60%	20%	20%			
		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			
2	Orientación al ciudadano	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 Pur	taje Evaluador	3,0	1,0	1,0			
		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	·		
3	Transparencia	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 Puni	aje Evaluador	3,0	1,0	1,0			
		Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	5	5	5	-		
4	Compromiso con la organización	Antepone las necesidades de la organización a sus propías necesidades	5	5	5		5,0	
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5	5			
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	5	5	5			
L	Total Punt	aje Evaluador	3,0	1,0	1,0			

.

•	•	<i>y</i>						
	Competencias	0	Valoración de los servidores públicos [1-5]		Valoración anterior	Malagagián agum)	Comentarios para la retroalimentación	
	comunes y directivas	Conductas asociadas	Superior	Par	Subalterno	valoracion anterior	Valoración actual	Conjentarios para la retroalimentación
<u> </u>			60%	20%	20%			
		Mantiene a sus colaboradores motivados	5	5	5			
		Fornenta la comunicación clara, directa y concreta	5	5	5			
5	Liderazgo	Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo.	5	5	5		5,0	
		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 Pun	taje Evaluador	3,0	1,0	1,0			
		Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	5	5	5	***	1 11 11 11 11 11 11 11 11 11 11 11 11 1	
		Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.	5	5	5			
6	Planeación	Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	5	5	5		5,0	
i		Busca soluciones a los problemas.	5	5	5			
		Distribuye el tiempo con eficiencia.	5	5	5		i	
		Establece planes alternativos de acción.	5	5	5			
	Total Pun	taje Evaluador	3,0	1,0	1,0			
		Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	5	5			
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	5			
Γ	Total Pur	itaje Evaluador	3,0	1,0	1,0			

	Competencias		Valoración o	de los servid [1-5]	lores públicos			
	comunes y directivas	Conductas asociadas	Superior	Par	Subalterno	Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
	y an convac		60%	20%	20%			
į		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 cuando intervenir y cuando no hacerlo.	5	5	5			
8	Dirección y Desarrollo de Personal	Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.	r recurso le trabajo zar las 5 5 5 stándares ividad.		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 Pun	taje Evaluador	3,0	1,0	1,0			
		Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5	5	5			
		Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.		5	5			
9	Conocimiento del Entorno	Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	5	5	5		5,0	
		Identifica las fuerzas politicas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.	5	5	5			
Г		Total	. 3,0	1,0	1,0			

Valoración final		5,00	100%
March	111-19-		
Firma Gerente Público	Firma Superior Jerárquico	Firms	a del Par



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

CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA	VERSIÓN	MATH02.06.03.18.P03.F06
31/ene/2018	3	3.18.P03.F06

Firma del Supervisor Jerárquico	NOTA FINAL	PONDERADO	VALORACION DE COMPETENCIAS	CONCERTACION	PONDERADO	CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión	Área en la que se desempeña:	Nombre del Gerente Público:
CUMPLIMIENTO FINAL		20%	5,0	5%	80%	100%		SUB SECRETARÍA DE PROMOCION Y FORTALECIM	ALEXANDER RINCON VEI
Firma del Gerente Publico.	100%		20%	0%		80%		ORTALECIMIENTO DE LA PARTICIPACION	RINCON VELEZ

		۴.,	* .
		,	
	-		



SISTEMAS DE G \otimes TIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SI \otimes) EDA, SGC y MECI)

VALORACION DE COMPETENCIAS

MATH02.06.03.18.P03.F05 VERSIÓN FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA 11/oct/2019

Acuerdo de Gestión 1 1 2019 31 12 2019 Día 31 Mes 12 Ano DATO: EVALUADO (Ger: the Público) Nombre Completo Documento de Identido 1 Dependencia o Área Funcional ALEXANDER RINCON VELEZ 94456420 SUB SECRETARÍA DE PROMOCION Y FORTALECIMIENTO DE LA PART Denominación del Empleo Nivel Jerárquico Código Grado SUBSECRETARÍO DESPACHO DIRECTIVO 076 05 DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO Nombre Completo Documento de Identidari Organismo NORMAN MAURICE ARMITAGE CADAVID 14446558 ALCALDE DE SANTIAGO DE CALI Denominación del Empleo Nivel Jerárquico Código Grado ALCALDE DATOS DEL PAR COMPLETIVO 055 077 CONTROL MISAS 94492433 SUB SECRETARÍA DE TERRITORIOS E INCLUSION Y OPORTUNIDADES Denominación del Empleo Nivel Jerárquico Código Grado SUBSECRETARÍO DE DESPACHO DIRECTIVO 45 5 5 Criterios de valoración Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organ ración y trasciencide su entorno de gestión. 5 5 Es consistente en su comportamiento, de ejemplo e influye en otros, es un referente en su organ ración y trasciencide su entorno de gestión. 5 5 Es consistente en su comportamiento, de ejemplo e influye en otros, es un referente en su organ ración y trasciencide su entorno de gestión. 5 5 Es consistente en su comportamiento, de ejemplo e influye en otros, es un referente en su organ ración y trasciencide su entorno de gestión. 5 5 Es consistente en su comportamiento, de ejemplo e influye en otros, es un referente en su organ ración y trasciencide su entorno de gestión. 5 5 Es consistente en su comportamiento, de estaca entre sus pares y en los entornos donde se ce inernuelve. Puede afianzar. 4 Su comportamiento no se manifiesta requiere de acompañamiento. Puede mejorar. 2 Valoración de los servidores públicos [1.5]	Mes Año Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión	Día	al	Año	Mes	I	ción de Día	eríodo de Evalu		
Nombre Complete Nombre Complete ALEXANDER RINCON VELEZ Denominación del Empleo SUBSECRETARIO DESPACHO Nombre Completo DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO ORGANISMO DE CALLA PARTI Denominación del Empleo DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO NORMAN MAURICE ARMITAGE CADAVID NORMAN MAURICE ARMITAGE CADAVID Denominación del Empleo NORMAN MAURICE ARMITAGE CADAVID Denominación del Empleo DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO OGÓGIO NORMAN MAURICE ARMITAGE CADAVID Denominación del Empleo DATOS DEL PAR DENOMINACIÓN DE CALLADE DO DIRECTIVO DOS 50 OGRAFIA ALCALDE DO DIRECTIVO DOS 50 OGRAFIA Nombre Completo Do Doumento del Identidas I Dependencia o Área Funcional JUNA CANILO COCK MISAS SHERVERIO SUBSECRETARIO DE DESPACHO DENECTIVO OGRAFIA NOMBRE COMPLETARIO DE DESPACHO DENECTIVO OGRAFIA NOMBRE COMPLETARIO DE DESPACHO DENECTIVO OGRAFIA NOMBRE COMPLETARIO DE DESPACHO DENECTIVO OGRAFIA SUBSECRETARIO DE DESPACHO DENECTIVO OGRAFIA SUBSECRETARIO DE DESPACHO DENECTIVO OGRAFIA OGRAFIA SUBSECRETARIO DE TENTROROSE INCLUSION Y OPORTUNIDADES CITATERIO DE DESPACHO DENECTIVO OGRAFIA SUBSECRETARIO DE DESPACHO DENECTIVO OGRAFIA SUBSECRETARIO DE DESPACHO DENECTIVO OGRAFIA SUBSECRETARIO DE DESPACHO DENECTIVO OGRAFIA OGRAFIA SUBSECRETARIO DE DESPACHO DENECTIVO OGRAFIA SUBSECRETARIO DE SANTRACIO DE DESPA				2019	1		tión 1	Acuerdo de Ge		
ALCANDER RINCON VELEZ ALCANDER RINCON VELEZ B4458420 SUBSECRETARIA DE PROMOTIALE MINISTRUMENTO DE LA PART Nombre Completo										
Denominación del Empleo SUSSECRETARIO DESPACHO DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO Nombre Completo NORMAN MAURICE ARIVETAGE CADAVID ALCALDE DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO NORMAN MAURICE ARIVETAGE CADAVID DATOS DEL PRI DA	Dependencia o Área Funcional			Docun			mbre Completo	N		
SUBSECRETARD DESPACHO DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO Nombre Completo Nombre Completo Documento de Identidari NORMAN MAURICE ARMITAGE CADAVID 1-4469588 ALCALDE Denominación del Empleo ALCALDE DOCUMENTO DESPACHO ALCALDE DOCUMENTO DESPACHO ALCALDE DOCUMENTO DESPACHO ALCALDE DOCUMENTO DESPACHO DOCUMENTO DESPACHO ALCALDE DOCUMENTO DESPACHO DOCUMENTO DESPACHO DOCUMENTO DE DESPACHO DESCRIVO SUBSECRETARIO DE DESPACHO DOCUMENTO DE DESPACHO DESCRIVO CHIEFICOS de Valoración Criterios de Valoración Criterios de Valoración Consistente en su comportamento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su corparación y vascende su entorno de gession. 5 consistente en su comportamento, su ejemplo e influye en otros, es un referente en su comportamento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenuelve in executados percentos en entrefletas requerade en encompetimento, pas de sidencia de manera regular en los entornos en los que se desenuelve in executados percentos de referentamento Puede mejorar. 2 consistente en su comportamento, se quere y en los enformos donde se ci. advantable. Puede afinizar. 4 comportamentos se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenuelve in executados percentos de referentamentos de mejorar. 2 consistente en su comportamento, se entrefletas requered en encirca y accompañamento. Puede mejorar. 2 consistente en su comportamento, se quere de excompañamento. Puede mejorar. 2 consistente en su comportamento, se percentamento, para la etroalia y descripación y se destaca de manera de resolutados de la real y comportamento para la estroalia de pelupo. Conductas associadas su para y en la servicia de la resolutados de la real y comportamento para la estroalia de la resolutados para a la descripación de la servicia de la real y comportamento para la estroalia de la real			94456420			7	DER RINCON VELEZ	ALEXA		
DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO SOS O7	arver octar quico									
NORMAN MAURICE ARMITAGE CADAVID NORMAN MAURICE ARMITAGE CADAVID ALCALDE Denominación del Empleo ALCALDE DATOS DEL PAR DATOS DEL PAR Nombre Completo Denominación del Empleo Denominación de	DIRECTIVE CO.				ESPACHO	D DE	SUBSECRETARIO			
NORMAN MAURICE ARMITAGE CADAVID Denominación del Empleo ALCALDE DIRECTIVO DIRECTIVO DESS DATOS DEL PAR Nombre Completo Denominación del Empleo Nombre Completo Denominación del Empleo Denominación del Empleo Denominación del Empleo Nombre Completo Denominación del Empleo Nivel Jerárquico Código Grado SUBSCRETARIO DE DESPACHO DIRECTIVO AS SUBSCRETARIO DE DESPACHO AS SUBSCRETARIO DE DESPACHO DIRECTIVO AS SUBSCRETARIO DE DESPACHO AS SUBSCRETARIO DE DESPACHO DIRECTIVO AS SUBSCRETARIO DE DESPACHO DIRECTIVO AS SUBSCRETARIO DE DESPACHO AS SUBSCRETARIO DE DESPACHO SUBSCRETARIO DE DESPACHO DIRECTIVO AS SUBSCRETARIO DE DESPACHO AS SUBSCRETARIO DE DESPACHO DIRECTIVO AS SUBSCRETARIO DE DESPACHO SUBSCRETARIO DE DESPACHO DIRECTIVO AS SUBSCRETARIO DE DESPACHO SUBSC										
Denominación del Empleo Directivo DIRECTIVO DES 07 07 07 08 09 07 08 07 07 08 09 07 08 09 07 08 09 07 08 09 07 08 09 07 08 09 07 08 09 07 08 09 07 08 09 07 08 09 07 08 09 07 08 09 07 08 09 09 07 08 09 09 09 09 09 09 09 09 09 09 09 09 09	The state of the s	ad		Docun	VIID	D 41				
ALCALDE DIRECTIVO DOSS O7 Nombre Complete Nombre Complete Documente del Identidad J Dependencia o Área Funcional JUN CAMIGO COCK MISAS 94492433 SUB SECRETARIA DE TERRITORIOS E INCLUSION Y OPORTUNIDADES Denominación del Empleo SUBSICRETARIO DE DESPACHO DIRECTIVO 45 DIRECTIVO 45 SUBSICRETARIO DE TERRITORIOS E INCLUSION Y OPORTUNIDADES Consistente en su comportamento, da ejemplo e influye en otros. es un referente en su DIRECTIVO Consistente en su comportamento, de ejemplo e influye en otros. es un referente en su comportamento y se destace entre sus pares y en los enformos donde se of univuelve. Puede aflanzar. 4 comportamento se evidencia de manera regular en os entrores en los que se desenvuelve. Puede aflanzar. 4 comportamento se evidencia de manera regular en los entrores en los que se desenvuelve. Puede aflanzar. 3 consistente en su comportamento, requirer de acompartamento. Puede mejorar. 2 cumportamento se evidencia de manera regular en los entrores en los que se desenvuelve. Puede aflanzar. 3 consistente en su comportamento, requirer de acompartamento. Puede mejorar. 2 cumportamento se evidencia de leuro se mantiestas requirer de acompartamento. Puede mejorar. 2 condictatos asociadas y directivas. Conductas asociadas y directivas. Conductas asociadas y directivas. Aflocial objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor. Adopta afternativas si el contecto presenta obstrucciones a la planación anual involucrando al elequipo, aliados y superiores para las retroelis personales de las a a su cargo, para en escultados de las a escultados de las a escultados de las a escultados entroduces Nomitiona periodicamente los entroduces		Ni	14440000					NORMAN MA		
Nombre Complete Nombre Complete Documento de Identidad Dependencia o Área Funcional	0.7									
Nombre Completo Documento de Identidad Dependencia o Área Puncional			D				,,,,,,,,,			
Denominación del Empleo Dispacho De Despacho				Docum	T		mbre Completo	N		
SUBSECRETARIO DE DESPACHO Criterios de valoración Criterios de valoración Criterios de valoración Criterios de valoración Sonsistente en su comportamiento, de ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trascende su entorno de gestión. 5 consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se có encueve. Puede afianzar. 4 Lo comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar. 3 ce so consistente en su comportamiento, requiere de accompatamiento. Puede mejorar. 2 comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar. 2 comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar. 2 comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar. 2 comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar. 2 comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar. 2 conductas asociadas y directivas en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar. 2 conductas asociadas y directivas en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar. 3 conductas asociadas y directivas en los que de producta de los servidores públicos (1-5). 5 conductas asociadas y directivas en los entornos en los que en los entornos en los que los entre en los	SUB SECRETARIA DE TERRITORIOS E INCLUSION Y OPORTUNIDADES		94492433				CAMILO COCK MISAS	MAUL		
Criterios de valoración consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organ zación y trasciende su entomo de gestión. 5 consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entomos donde se do encuelve. Puede aflanzar. 4 comportamiento se evidencia de manera regular en los entomos donde se do encuelve. Puede aflanzar. 2 comportamiento se evidencia de manera regular en los entomos donde se do encuelve. Puede aflanzar. 2 comportamiento no se manifiesta, requiere de acompañamiento. Puede mejorar. 2 comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar. 2 comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar. 2 comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar. 3 comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar. 4 valoración anterior 4 valoración actual 5 conductas asociadas 4 valoración actual 5 conductas asociadas 6 contexto presenta do bistrucciones a la ejecución de la apianeación anual, involucirando al equipo, galados y superiores para el logro de los objetivos, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias. 5 consistente en su comportamiento per los superiores para el logro de los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias. 6 contrato presenta do serviciones de la cargo de l		Ni								
s consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organ zación y trasciende su entomo de gestión. 5 consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entomos donde se de venuelve. Puede aflanzar. 4 a comportamiento se evidencia de manera regular en los entomos en los que se desenvuelve. Puede aflanzar. 2 a comportamiento no se manifiesta, requiere de retrosimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar. 2 a comportamiento no se manifiesta, requiere de retrosimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar. 2 a comportamiento no se manifiesta, requiere de retrosimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar. 2 a comportamiento no se manifiesta, requiere de retrosimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar. 2 a comportamiento no se manifiesta, requiere de retrosimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar. 3 a consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento puede mejorar. 4 a comportamiento no se manifiesta, requiere de retrosimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar. 4 a comportamiento puede mejorar. 5 a consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar. 5 a consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar. 5 a comportamiento puede mejorar. 5 a comportamiento puede mejorar. 6 a % 20 % 20 % 20 % 20 % 20 % 20 % 20 %					ESPACHO	DE D	SUBSECRETARIO DE			
s consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entomos donde se de -venuelve. Puede afianzar. 4 a comportamiento se evidencia de manera regular en los entomos en los que se desenvuelve. Puede mejorar. 2 o comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalmentación directa y acompañamiento. Puede mejorar. 1 comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalmentación directa y acompañamiento. Puede mejorar. 1 comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalmentación directa y acompañamiento. Puede mejorar. 1 comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalmentación directa y acompañamiento. Puede mejorar. 1 comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalmentación directa y acompañamiento. Puede mejorar. 1 comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalmentación directa y acompañamiento. Puede mejorar. 1 comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalmentación directa y acompañamiento. Puede mejorar. 1 comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalmentación directa y acompañamiento. Puede mejorar. 1 comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalmentación directa y acompañamiento. Puede mejorar. 1 comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalmentación directa y acompañamiento. Puede mejorar. 1 comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalmentación directa y acompañamiento. Puede mejorar. 1 comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalmentación directa y acompañamiento. Puede mejorar. 1 comportanto no se manifiesta, requiere de retroalmentación directa y acompañamiento. Puede mejorar. 1 comportanto no se manifiesta, requiere de retroalmentación directa y acompañamiento. Puede mejorar. 1 comportanto no se manifiesta, requiere de retroalmentación directa y acompañamiento. Puede mejorar. 1 comportanto no se manifiesta, requiere de retroalmentación directa y acompañamiento. Puede mejorar. 1 comportanto no se manifiesta requiere de retroalmentación directa y acompañamiento. Puede mejorar. 1 comportanto no se manifiest										
Competencias comunes y directivas Conductas asociadas y directivas 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 generen su cargo, para articular acciones o a naticipar energicaciones necesarias. Monitorea periodicamente los resultados en introduce Monitorea periodicamente los resultados el introduce Valoración anterior Valoración actual Comentarios para la retroalia Vi loración anterior Valoración actual Comentarios para la retroalia Comentarios para	nejorar. 3 2	Puede me	e se desenvuelvi e mejorar.	nos en los que miento. Pued	en los entorn de acompaña	jular ere d	evidencia de manera regul o comportamiento, requier	comportamiento se es consistente en s		
Conductas asociadas y directivas Superior Par Subalterno				e los servido		_				
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. Visión estratégica Monitorea periódicamente los resultados el introduce Montorea periódicamente los resultados el introduce	ión anterior Valoración actual Comentarios para la retroalime	√ε loració	Subalterno		Superior	-	Conductas asociadas	comunes		
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. Visión estratégica Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce 5 torresultados del área (a su cargo, para a resultados a necesarias. (a su cargo, para a resultados a necesarias. (a su cargo, para a resultados a lacanzados e introduce (a su cargo, para a resultados a alcanzados e introduce (a su cargo, para (a		1				F		y directivas		
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. I Visión estratégica Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce 5 alcanzados e introduce 5 alcanzados e introduce 5 alcanzados e introduce			5				recursos y metas de forma tal que los resultados generen			
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			5),),	el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, nvolucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los			
periódicamente los resultados alcanzados e introduce	1,0		5				con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones			
alcanzados e introduce							periódicamente los			
planeación para alcanzarlos.			5			е	alcanzados e introduce cambios en la planeación para			
Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.							estrategias ante			
Comunica de manera asertiva, clara y contundenteel objetivo y compromiso de los equipos de trabajo.			5				para contribuir al logro de los objetivos			
				•		9	para contribuir al logro de los objetivos institucionales. Comunica de manera asertiva, clara y contundenteel objetivo y compromiso de los			

	Competencias		Valoración de los servidi [1-5]	ores públicos			
	comunes y directivas	Conductes asociadas	Superior Par 60% 20%	Subalterno 20 %	Valeración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo si 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			
2	Liderazgo efectivo	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		0,0	
		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 ur clima laboral positivo en un entorno inclusión.		5			
	Total Pu	inclusión. Fomenta la comunicación ciara, concreta en un entorno de respeto.	0.0 0.0	5			
		Prevé situaciones y escenarios futuros 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 .			
3	Planeación	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		1,0	
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectivas de los usuarios y ciudadanos.		5			
		Optimiza el uso de los recursos.		5			

	ompetencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Superior	[1-5] Par	ores públicos Subalterno	joración anterior	Valoración	actual	Comentarios para la retroalimentación
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	60.7%	20%	20% 5				
Ť	Total Punt	aje Evaluador	6,0	0,0	1,0		1		
		Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioriddes 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				
4	Toma de j decisiones	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 Asume los riesgos de las decisiones			5				
	Total Pun	tomadas taje 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			5				
5	Gestión del desarrollo de	y problemas. Organiza los entomos de trabajo para fomentar la polivalencia profesiona de los miembros del equipo, facilitando la			5				
	las personas	rotación de puestos y de tareas. Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.			5.		1,0	,	

	Competencias comunes		Valoración	de los servic [1-5]	lares públicos			
	y directivas	Conductas asociadas	Superior	Par	Subaltemo	Valoració i anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.		20 %	26%			
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.			5			
100	lowieur	taje Eveluador	0,0	0,0	1,0		·	
		Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los			5 .			
	Poposmiasta	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			6			
6	Pensamiento Sistèmico	Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados			6		1,0	
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno			5			
	Total Punt	aje Evaluador	0.0	0.0	1,0			

ompetencias Comunes		Valoración o	te los servic [1-5]	lores públicos			
y directives	Conductas asociadas	Superior	Par	Subelterno	Valoración anterior	Veloración actual	Comentarios para la retroalimentació
		60%	20 %	20%			
	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo			5			
Resolución de conflictos	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		1,0	
	Asume como propia la solución acordada por el equipo			5			
	Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares			5			
Total Punt	sije Evaluador	αø	0,0	10			

Valoración linal	45.7

Firma Gerent	te Público	Firma Superior Jerarquico	Firma del Par

· • •



SISTEMAS DE GE ITIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SI-3' EDA, SGC y MECI)

VALORACION DE COMPETENCIAS

MATH02.06.03.18.P03.F05

VERSION 4

FECHA DE ENTRADA 11/oct/2019

GLOTION 1 DE	SARROLLO HUMANO											nda de 0	tián.
Período de Evalu	acion ac	ía	Mes	Año 2019	al	Día 31	Mes 12	Año 2019	Fecha de E	valuación Mes	de Acue	do de Ges	stión 201
Acuerdo de G	estión		1	2019	DA	TOS EVAL		2019	Jiu Ji	maa			
				7402	(0	Gerente Púl							
	lombre Completo			Docu	mento de Ident	tidad	CUD CCCD	ETABÍA DE	Dependencia o A PROMOCION Y FOI			FIAPAR	TICIPACI
ALEXA	NDER RINCON V		ol Emploo		94456420	Ni Ni	vel Jerárqu		Código		T	Grad	
	Denomina SUBSECRE						DIRECTIVO		076			05	
	000000110				DATOS DEL	SUPERIO	R JERÁROL	lico					
N. C.	Nombre Completo			Docu	mento de Ident				Organ	ismo			
	AURICE ARMITAG		AVID		14446558				ALCALDE DE SAN	NTIAGO DE	CALI		
	Denomina	ción d	el Empleo			Ni	ivel Jerárqu	ico	Código)		Grad	0
	A	LCALD	E				DIRECTIVO)	055			07	
					D	ATOS DEL	PAR					the comment	
	Nombre Completo			Docu	mento de Iden	tidad		-	Dependencia o	-		T. MUDADES	
JUA	N CAMILO COCK MI				94492433			minoral marchal mass	ARIA DE TERRITORIOS Código	CONTRACTOR OF THE PARTY OF THE	N Y OPOR	Grad	
			el Empleo DESPACHO			N	ivel Jerárqu DIRECTIVO	ico	45			5	•
	SUBSECRET	ANIO DE	DESFACE		Crito	rios de va							
	comportamiento, da	alassala	e influence en et	rac acuma				u entorno de d	estión			5	
u comportamiento se o es consistente en	comportamiento y se e evidencia de mane su comportamiento, o se manifiesta, requ	ra regul requier	ar en los entor e de acompañ	mos en los qu amiento. Pue	ue se desenvuelv ede mejorar.	e. Fuede me	ejorar.					3 2 1	
Competencias comunes	Conductas asoc	iodos	Valoración de los servidores públicos [1-5] Superior Par Subaltemo			Veloraci	ón anterior	Valo	iración actual	Coment	arios na	a la retroa	imentac
y directivas	Conductas asoc	lauas	Superior	Par	Subalterno	Valioracii	on antono	1					
	Articula objetiv	/os.	60 %	20 %	20 %								
	recursos y meta forma tal que resultados gen valor.	as de los			5								
	Adopta alternati el contexto pres obstrucciones ejecución de planeación an involucrando al e aliados y super para el logro d objetivos.	senta a la la ual, quipo, iores			5								
Visión estratégica	Vincula a los ac con incidenc potencial en resultados del á su cargo, pa articular accic o anticipar negociacion necesarias	los area a ara nes es			5				1,0				
	Monitorea periódicame los resultados alcanzados e int cambios en planeación p alcanzarlos	nte roduce la ara			5								
1													
	Presenta nue estrategias a aliados y supe para contribuir a de los objeti institucional	nte riores Il logro /os			5								
	estrategias a aliados y supe para contribuir a de los objeti	nte riores d logro vos es. nanera ra y bjetivo de los			5								

September 1	Competencias		Valoración	n de los servic [1-5]	dores públicos			
**************************************	Comunes y directivas	Conductas asociada	Superior 60 %	eriyi	Subaltemo	Valoración anterior	Veloración actual	Comentarios para la retrodimentación
		Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo s comprometa y aporte en un entorno participativo y de tomo de decisiones.	9				<u>地</u> 上一時刊。這樣的報題,但就是在問題	
		Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.			5			
2	Liderazgo efectivo	Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipa a gestionar, aceptar retos, desafios y directrices, suerando intereses personales para alcanzar las metas.			5		0,0	
		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.			6			
		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			5			
	Total Pui	de respeto.	0.0	0,0	00			
200		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.			\$			
3	Planeación	Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso.			3		1,0	
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectivas de los usuarios y ciudadanos			3		100 mm m	
		Optimiza el uso de los recursos.			5			

Co	mpetencias		yaloración (de los servid [1-5]	ores públicos			
	comunes directivas	Conductas asociadas	Superior 60 %	Par 20 %	Subalterno 20 %	/ deración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
The second secon		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.			5			
	Total Punt	ije 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 prioriddes de la entidad. Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y			5			
4	Toma de decisiones	desarrollaria. 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			
	Total Pun	Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente Asume los riesgos de las decisiones tomadas		60	5 5			
		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	Gestión del desarrollo de las personas	Organiza los entomos de trabajo para formentar la polivalencia profesiona de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.			19 0		1,0	
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.			5			

Competencias		Valoración	de los servic [1-5]	dores públicos			
comunes y directivas	Conductae asociadas	Superior	Par	Subalterno	Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
	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 Pu	ntaje Eveluador	0,0	0,0	1.0			
	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno			5			
	Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa			5			
6 Pensamiento	Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno			5			
Cistolinac	Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados			•		1,0	
	Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno			\$			
Total Pun	taja Evaluador ()	0,0	oo .	1,0			

Competencias		Valoración d	le los servid [1-5]	ores públicos				
comunes y directivas	Conductas asociadas	Superior	Par	Subelterno	Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación	
	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo	60 %	20%	20% 5				
	Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones			5				
7 Resolución de conflictos	Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo			5			1,0	
	Asume como propia la solución acordada por el equipo			5				
Resolución de conflictos conf	Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares			S				
	inteje Evaluador	0,0	0,0	10				

221 2222222	ing and contract	edata aktivata			\bigcirc	
Firma Geren	ite Público	Firma Sur	ociuprărel, roine	Firma del Par		



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

MATH02.06.03.1	8.P03.F05
VERSIÓN	4
FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA	11/oct/2019

VALORACION DE COMPETENCIAS

GESTION Y DESARROLLO HUMA	1.950									_			
	Día	Mes	Año		Día	Mes	Año	Fe	cha de Ev	aluación	de Acuero	io de Gest	ión
Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión	1	1	2019	al	31	12	2019	Día	31	Mes	12	Año	2019
		1 100		•	Gerente F								
Nombre Com	pleto		Docu	mento de Ide	entida 1				lencia o Á			emnered popularies	
ALEXANDER RINC	ON VELEZ			94456420		SUB SECF	RETARÍA DE	PROMOCI	ON Y FOR	RTALECIN	IENTO DE		
Deno	ominación (del Empleo				Nivel Jerárqu	iico		Código			Grado	
SUBSE	CRETARIC	DESPACH	0			DIRECTIVO)		076			05	
				DATOS DE	EL SUPERI	OR JERÁRQI	UICO		711				
Nombre Con	pleto		Docu	mento de Ide	entidad				Organi	smo			
NORMAN MAURICE ARM	•	DAVID		14446558				ALCALD	E DE SAN	ITIAGO D	CALI		
		del Empleo			T	Nivel Jerárqu	uico		Código			Grado	OI.
	ALCAL					DIRECTIVO	0		055			07	
					DATOS D	EL PAR							
Nombre Con	npleto		Docu	mento de Id	entidad				dencia o A				
JUAN CAMILO CO	CK MISAS			94492433		SUB SECRETARIA DE TERRITORIOS E INCLUSION Y OPORTUNIDADES						UNIDADES	
Den	ominación	del Empleo				Nivel Jerárquico			Código		Grado)	
SUBS	SECRETARIO I	DE DESPACHO				DIRECTIVO)		45			5	
				Cri	terios de	valoración							
Es consistente en su comportamier	nto da eiemp	lo e influve en	otros, es un r	eferente en su	organiz ació	n y trasciende	su entorno de g	gestión.				5	
s consistente en su comportamier												4	
Su comportamiento se evidencia de												3	
lo es consistente en su comportar												2	
Su comportamiento no se manifies					ento Prade	meiorar						1	

Competencias		Valoración de los servidores públicos [1-5]		Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentació	
comunes y directivas	Conductas asociadas	Superior	Par	Subalterno	Valoración anterior	valoración actual	Contentatios para la recoalimentation
		60 %	20 %	20 %			
	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		1,0	
Visión estratégica	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 contundenteel objetivo y compromiso de los equipos de trabajo.			5			
Total P	untaje Evaluador	0,0	0.0	1,0			

Competencia: comunes	Conductas asociad	Valoreción de los servi [1-5]				
y directivas		Superior Par 60% 20%	Subalterno 20 %	Valorack n anterior	Valgración actual	Comentarios para la retroalimentació
	Traduce la vision y		20 %	falle og fåga greet		
	logra que cada					
	miembro del equipo comprometa y aport	se	5			
	en un entorno participativo y de ton					
1	de decisiones.	la l				
	Forma equipos, y les delega					
	responsabilidades y					불활료하면 강화하다 전 왕은
	tareas en función de las competencias, e		5			<u> [[문화]</u> 보다 된 전신 # 1
	potencial y los					
	intereses de los miembros del equipo					
	Crea compromiso y					
	moviliza a los miembros de su equip					
1	a gestionar, aceptar					
Lidan	retos, desafíos y directrices, suerando		5			
Liderazgo efectivo	intereses personales					
	para aicanzar las metas.				0,0	
					·	
	Brinda apoyo y motiva a su equipo en				=======================================	
	momentos de					
1	adversidad, a la vez que comparte las					
	mejores practicas y		5			
	el éxito con su gente,					
	incidiendo positivamente en la					
	calidad de vida laboral					
	Propicia, favorece y					
	acompaña las condiciones para					
İ	generar y mantener un		5.		e.	
1	clima laboral positivo en un entorno				la la la la la la la la la la la la la l	
	inclusión.					
	Formenta la cornunicación clara,					
	concreta en un entorno		5			
0.00	de respeto.					
ruali-ur	teje Evaluador	0.0 0.0	0,0			
	Prevé situaciones y escenarios futuros		5			
	Establece los planes					
	de acción necesarios					
	para el desarrollo de los objetivos			lo Albahal		
	estratégicos, teniendo				ļ	
	en cuenta actividades, responsables, plazos y		5			
	recurso requeridos: promoviendo altos				ļ a.: 	
	estándares de					
	desempeño.				Table Tabl	
	-					
	Hace seguimiento a la				· · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	
	planeación institucional, con base					
Planeación	en los indicadores y metas planeadas,					
	verificando que se		5		1,0	
	realicen los ajustes y retroalimentando el				1,0	
	proceso.			Hullerd at 1		
}						
1	Orienta la planeación				First Control of the	
Į	institucional con una visión estratégica, que					
ĺ	tiene en cuenta las		5			
İ	necesidades y expectivas de los					
ļ.	suarios y ciudadanos.					
ĺ.	Ontimizo et use i i				la la	
- ''	Optimiza el uso de los			sa unime autorija is interior	199	
1	recursos.	温度等增长 植植物植物 经基本	5	EDGLE BRIDE LOS I	lii	22 A 94 A MARIE A A 22 A MARIE

Co	mpetencias		Valoración o	le los servid [1-5]	ores públicos			Comentarios para la retroalimentación
	comunes directivas	Conductas asociadas	Superior 60 %	Par 20 %	Subalterno 20 %	tioración anterior	Valoración actual	
Ī		Concreta						
		oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.			5			
1		aje Evaluador	0,0	0,0	1,0			
Ī		Elige con oportunidad, entre las alternativas						
		disponibles, los proyectos a realizar,			5			
		estableciendo responsabilidades precisas con base en						
		las prioriddes de la entidad.						
	-	Toma en cuenta la opinión técnica de los						
		miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes			5			
		para tomar una decisión y						
		desarrollarla. Decide en situaciones						
	h	de alta complejidad e incertidumbre teniendo						
ı	Toma de decisiones	en consideración la consecución de logros y objetivos de la			5		1,0	
		entidad						
Ì		Efectúa los cambios						
		que considera necesarios para solucionar los						
		problemas detectados o atender situaciones			5			
		particulares y se hace responsable de la decisión tomada						
		Detecta amenazas y						
		oportunidades frente a posibles decisiones y			5			
		elige de forma pertinente Asume los riesgos de						
		las decisiones tomadas			. 5			
	Total Pun	taje Evaluador	0,0	0,0	1,0			
		Identifica las competencias de los miembros del equipo						
		las evalúa y las impulsa activamente			5			
		para su desarroilo y aplicación a las tarea: asignadas.						
		Promueve la formació	n l					
		de equipos con interdependencias						
		positivas y genera espacios de aprendizaje			- 5			
		colaborativo, poniend en común						
		experiencias, hallazgo y problemas.)S					
		Organiza los entorno de trabajo para	s					
	Gestión del	fomentar la polivalencia profesion			5			
5	desarrollo de las personas	de los miembros de equipo, facilitando la rotación de puestos					1,0	
		de tareas.						
		Asume una función orientadora para						
1		promover y afianzar la mejores prácticas y			5			

Competenc		Valoración de los servidores públicos [1-5]					
y directive		Superior	Par	Subaltemo	Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
	Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.		20%	20 %			
	Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.			5.		ļ	
Total	Puntaje Evaluador	0,0	0,0	1,0			
	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno			5			
	Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa			4			
6 Pensamier Sistémic				5			
Sisterifica	Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados			5		1, D	
	Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno			5			
Total	untale Evaluador	0,0	0,0	1,0		 	

Competencias	Conductes asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]					
comunes y directivas		Superior	Par	Subalterno	Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		60 %	20%	20 %			
	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			
Resolución de conflictos	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 Pur	itaje Evaluador	o,e	D,O	1,0			

Valoración final

Firma Gerente Público	

•	