




10/15/81, 11:00 AM

Page: 146


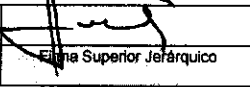

 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO	SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MEC)								MATH02.06.03.18.P03.F05					
	VALORACION DE COMPETENCIAS								VERSIÓN		4			
									FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA		11/oct/2019			
Periodo de Evaluación 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						
CARLOS ALBERTO BURGOS RAMÍREZ				94458624				SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO						
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico				Código		Grado				
SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO				DIRECTIVO				076		05				
DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO														
Nombre Completo				Documento de Identidad				Organismo						
HUGO JAVIER BUITRAGO MADRID				16618695				PARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCION						
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico				Código		Grado				
DIRECTOR DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO				DIRECTIVO				055		07				
DATOS DEL PAR														
Nombre Completo				Documento de Identidad				Dependencia o Área Funcional						
CESAR AUGUSTO LÓPEZ LÓPEZ				6103856				SUBDIRECCIÓN DE TRÁMITES, SERVICIOS Y GESTIÓN DOCUMENTAL						
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico				Código		Grado				
DIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO				DIRECTIVO				076		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 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 60%	Par 20%	Subalterno 20%									
1	Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.	5	5	5		5,0							
		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	5	5									
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.	5	5	5									
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.	5	5	5									
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.	5	5	5									
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo y compromiso de los equipos de trabajo.	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	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	5	5	5,0	
		Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.	5	5	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	5	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	5	5		
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión.	5	5	5		
		Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.	5	5	5		
		Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0		
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros	5	5	5	5,0	
		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	5	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	5	5		
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.	5	5	5		
		Optimiza el uso de los recursos.	5	5	5		
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	5	5	5		
		Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0		

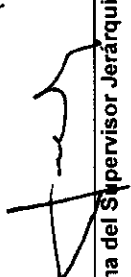

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60%	20%	20%			
4	Toma de decisiones	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.	5	5	5	5,0	
	Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.	5	5	5			
	Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad	5	5	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	5	5			
	Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente	5	5	5			
	Asume los riesgos de las decisiones tomadas	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	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	5	5	5,0	
	Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	5	5	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	5	5			
	Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	5	5	5			
	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	5	5			
	Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.	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%			
6	Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno	5	5	5	5,0	
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa	5	5	5		
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno	5	5	5		
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados	5	5	5		
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno	5	5	5		
		Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0		
7	Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo	5	5	5	5,0	
		Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones	5	5	5		
		Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo	5	5	5		
		Asume como propia la solución acordada por el equipo	5	5	5		
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares	5	5	5		
		Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0		

Valoración final		5,00	100%
------------------	--	------	------


		
Firma Gerente Público	Firma Superior Jerárquico	Firma del Par

 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO	SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI)		MATH02.06.03.18.P03.F06
	CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION		VERSIÓN
			3
		FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA	31/ene/2018

Nombre del Gerente Público:		CARLOS ALBERTO BURGOS RAMÍREZ	
Área en la que se desempeña:		SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	
Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión		31-dic-19	
CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	99%		79%
	80%		
	5%		0%
	5,0		20%
	20%		
NOTA FINAL			99%
CUMPLIMIENTO FINAL			99%
 Firma del Supervisor Jerárquico		 Firma del Gerente Público.	





 GOBIERNO DE ANTIOQUIA SANTIAGO DE CALI GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO		SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI)								MATH02.06.03.16.P03.F05	
		VALORACION DE COMPETENCIAS								VERSIÓN 3	FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA 31/mar/2018
Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión		Día 1	Mes 1	Año 2019	al 2019	Día 31	Mes 12	Año 2018	Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión Día 2 Mes 1 Año 2019		
DATOS EVALUADO (Gerente Público)											
Nombre Completo		Documento de Identidad			Dependencia o Área Funcional						
CARLOS ALBERTO BURGOS RAMÍREZ		94456824			SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO						
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico			Código		Grado				
SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO		DIRECTIVO			076		05				
DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO											
Nombre Completo		Documento de Identidad			Organismo						
HUGO JAVIER BUITRAGO MAORID		18818895			Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional						
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico			Código		Grado				
DIRECTOR DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO		DIRECTIVO			055		07				
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	
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) Superior 60% Par 20% Subalterno 20%			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación			
1	Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.			5		0.0				
		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	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			
		80%	20%	20%			
2	Liderazgo efectivo			5			
	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se 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			
	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			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0		0,0	
3	Planeación			5			
	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.			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			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	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%			
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		0,0	
		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.		6			
	Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0			
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		0,0	
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.		5			
		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	0,0			

Competencias comunes y directivas		Conductas asociadas	Valoración de las conductas puntuales			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
			[1-5]					
			Superior 60%	Par 20%	Subalterno 20%			
6	Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno			5		0.0	
		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	0.0			
7	Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo			5		0.0	
		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	0.0			

Valoración final		0.00	0%
------------------	--	------	----

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

 ALCALDIA DE SANTIAGO DE CALI GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO		SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, BGC y MECI) <b>VALORACION DE COMPETENCIAS</b>						MATH02.06.03.18.P03.F05 VERSIÓN 3 FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA 31/ene/2018	
Período 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 2 Mes 1 Año 2019							
<b>DATOS EVALUADO (Gerente Público)</b>									
Nombre Completo		Documento de Identidad		Dependencia o Área Funcional					
CARLOS ALBERTO BURGOS RAMÍREZ		94456624		SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO					
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico		Código		Grado			
SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO		DIRECTIVO		076		05			
<b>DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO</b>									
Nombre Completo		Documento de Identidad		Organismo					
HUGO JAVIER BUITRAGO MADRID		18618695		Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional					
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico		Código		Grado			
DIRECTOR DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO		DIRECTIVO		055		07			
<b>DATOS DEL PAR</b>									
Nombre Completo		Documento de Identidad		Dependencia o Área Funcional					
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico		Código		Grado			
<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 60%	Par 20%	Subalterno 20%					
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	0,0		0,0			

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de sus servicios puntuales [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60%	20%	20%			
2	Liderazgo efectivo			5			
	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se 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			
	Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, sustrando 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 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			5			
	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.			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		0.0	
	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			
	Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.			5			
Total Puntaje Evaluador		0.0	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			
			80%	20%	20%			
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		0.0	
		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	0,0		
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		0,0	
		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			
		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	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%			
6 Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno			5		0,0	
	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	0,0			
7 Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo			5		0,0	
	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	0,0			

Valoración final		0,00	0%
------------------	--	------	----

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



 <b>ALCALDIA DE SANTIAGO DE CALI</b> <small>GESTION DEL TALENTO HUMANO GESTION Y DESARROLLO HUMANO</small>		<b>SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS</b> <small>(SISTEDA, SGC y MECI)</small> <b>VALORACION DE COMPETENCIAS</b>							<b>MATH02 06.03.18 P03.F05</b> <small>VERSION 3</small> <small>FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA 31/mar/2018</small>		
<b>Periodo de Evaluación de Acuerdo de Gestión</b> Día 1 Mes 1 Año 2019		<b>Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión</b> Día 2 Mes 1 Año 2019									
<b>DATOS EVALUADO (Gerente Público)</b>											
Nombre Completo		Documento de Identidad		Dependencia o Área Funcional							
CARLOS ALBERTO BURGOS RAMÍREZ		94458824		SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO							
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico		Código		Grado					
SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO		DIRECTIVO		076		05					
<b>DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO</b>											
Nombre Completo		Documento de Identidad		Organismo							
HUGO JAVIER BUITRAGO MADRID		16618695		Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional							
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico		Código		Grado					
DIRECTOR DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO		DIRECTIVO		055		07					
<b>DATOS DEL PAR</b>											
Nombre Completo		Documento de Identidad		Dependencia o Área Funcional							
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico		Código		Grado					
<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							
		80%	20%	20%							
1 Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.			4							
	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.			4							
	Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.			4							
	Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.			4							
	Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.			4							
	Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo y compromiso de los equipos de trabajo.			4							
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0		0,0					


Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de las conductas puntuadas (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.			4	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.			4			
	Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, suerando intereses personales para alcanzar las metas.			4			
	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			4			
	Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión.			4			
	Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.			4			
	Total Puntaje Evaluador		0.0	0.0	0.0		
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros				0.0	
	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.			4			
	Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso.			4			
	Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.			4			
	Optimiza el uso de los recursos.			4			
	Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.			4			
	Total Puntaje Evaluador		0.0	0.0	0.0		

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos (1-6)			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60%	20%	20%			
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.			4	0,0	
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.			4		
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.			4		
		Ejecuta los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada.			4		
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.			4		
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas.			4		
		Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0		
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.			4	0,0	
		Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.			4		
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.			4		
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.			4		
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.			4		
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.			4		
		Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0		

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Evaluación de los subtemas (1-5)			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		80%	20%	20%			
6 Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno			4			
	Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa			4			
	Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno			4			
	Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados			4		0.0	
	Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno			4			
Total Puntaje Evaluador		0.0	0.0	0.0			
7 Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo			4			
	Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones			4			
	Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo			4		0.0	
	Asume como propia la solución acordada por el equipo			4			
	Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares			4			
Total Puntaje Evaluador		0.0	0.0	0.0			

Valoración final	0.00	0%
------------------	------	----

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

 ALCALDIA 119 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	
	Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión										
Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión	Día 1	Mes 1	Año 2018	al	Día 31	Mes 12	Año 2019	Día 2	Mes 1	Año 2019	
DATOS EVALUADO (Gerente Público)											
Nombre Completo			Documento de Identidad			Dependencia o Área Funcional					
CARLOS ALBERTO BURGOS RAMÍREZ			94458824			SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO					
Denominación del Empleo			Nivel Jerárquico			Código		Grado			
SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO			DIRECTIVO			076		05			
DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO											
Nombre Completo			Documento de Identidad			Organismo					
HUGO JAVIER BUITRAGO MADRID			16618695			Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional					
Denominación del Empleo			Nivel Jerárquico			Código		Grado			
DIRECTOR DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO			DIRECTIVO			055		07			
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 afianzarse.										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) Superior 80%    Par 20%    Subalterno 20%			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación				
1 Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.			5			0,0				
	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.			4							
	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.			4							
	Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo y compromiso de los equipos de trabajo.			4							
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0							

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los estándares puntuales			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		[1-5]					
		Superior 60%	Par 20%	Subalterno 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.			A			
	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	0,0	
	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.			A			
	Concreta oportunidades que generen valor a corto, mediano y largo plazo.			5			
	Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0		


Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-6]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60%	20%	20%			
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	0,0	
		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	0,0		
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	0,0	
		Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.			4		
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polyvalencia 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		
		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.			4		
	Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0		

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	[1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		80%	20%	20%			
8 Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno			5		0,0	
	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	0,0			
7 Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo			4		0,0	
	Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones			4			
	Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo			5			
	Asume como propia la solución acordada por el equipo			4			
	Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares			5			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			

Valoración final		0,00	0%
------------------	--	------	----

Firma Gerente Público	Firma Superior Jerárquico	Firma del Per
-----------------------	---------------------------	---------------




 ALCALDIA DE SANTIAGO DE CALI GESTION DEL TALENTO HUMANO GESTION Y DESARROLLO HUMANO		SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI) <b>VALORACION DE COMPETENCIAS</b>						MATH02 06.03.16 P03.F05				
								VERSIÓN		3		
								FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA		31/ene/2018		
Período 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 2 Mes 1 Año 2019			
<b>DATOS EVALUADO (Gerente Público)</b>												
Nombre Completo				Documento de Identidad		Dependencia o Área Funcional						
CARLOS ALBERTO BURGOS RAMÍREZ				94450624		SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO						
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico		Código		Grado				
SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO				DIRECTIVO		076		05				
<b>DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO</b>												
Nombre Completo				Documento de Identidad		Organismo						
HUGO JAVIER BUITRAGO MADRID				10618685		Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional						
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico		Código		Grado				
DIRECTOR DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO				DIRECTIVO		055		07				
<b>DATOS DEL PAR</b>												
Nombre Completo				Documento de Identidad		Dependencia o Área Funcional						
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico		Código		Grado				
<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) Superior 80%    Par 20%    Subalterno 20%			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación					
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	0,0		0,0						

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de las conductas asociadas (1-5)			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Per	Subalterno			
		60%	20%	20%			
2	Liderazgo efectivo			5			
	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se 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			
	Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, sustrando 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.			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			4			
	Prevé situaciones y escenarios futuros			4			
	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		0.0	
	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			
	Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.			5			
Total Puntaje Evaluador		0.0	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%			
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	0,0	
	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 o 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.			4			
	Asume los riesgos de las decisiones tomadas.			4			
	Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0		
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	0,0	
	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			
	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	0,0		

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	[1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		80%	20%	20%			
6 Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno			5	0.0		
	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	0.0			
7 Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo			4	0.0		
	Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones			4			
	Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo			4			
	Asume como propia la solución acordada por el equipo			5			
	Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares			4			
Total Puntaje Evaluador		0.0	0.0	0.0			
Valoración final					0.00	0%	

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

 <p>ALCALDIA DE SANTIAGO DE CALI GESTION DEL TALENTO HUMANO GESTION Y DESARROLLO HUMANO</p>		<p>SISTEMAS DE GESTION Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI)</p> <p>VALORACION DE COMPETENCIAS</p>				<p>MATH02.06.03.18.P03.F06</p> <p>VERSION 3</p> <p>FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA 31/ene/2018</p>	
<p>Periodo de Evaluación de Acuerdo de Gestión</p> <p>Día 1 Mes 1 Año 2019</p>		<p>al</p> <p>Día 31 Mes 12 Año 2019</p>		<p>Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión</p> <p>Día 2 Mes 1 Año 2019</p>			
<p><b>DATOS EVALUADO</b> (Gerente Público)</p>							
Nombre Completo		Documento de Identidad		Dependencia o Área Funcional			
CARLOS ALBERTO BURGOS RAMÍREZ		94456624		SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO			
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico		Código		Grado	
SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO		DIRECTIVO		076		05	
<p><b>DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO</b></p>							
Nombre Completo		Documento de Identidad		Organismo			
HUGO JAVIER BUITRAGO MADRID		16618685		Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional			
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico		Código		Grado	
DIRECTOR DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO		DIRECTIVO		055		07	
<p><b>DATOS DEL PAR</b></p>							
Nombre Completo		Documento de Identidad		Dependencia o Área Funcional			
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico		Código		Grado	
<p><b>Criterios de valoración</b></p>							
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 60%	Par 20%	Subalterno 20%			
Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.			5	0,0		
	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	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	Subterno			
		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			
		Creó 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			
		Formenta 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		0,0	
		Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recursos 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			
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.		5			
	Total Puntaje Evaluador		0,0	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	Subaltemo			
		80%	20%	20%			
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	0.0	
		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			4		
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas					
Total Puntaje Evaluador		0.0	0.0	0.0			
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	0.0	
		Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.			4		
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polyvalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.			4		
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.			5		
		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	0.0			

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de las actividades puntuales [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		80%	20%	20%			
6 Pensamiento Sistémico	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			
	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		0,0	
	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	0,0			
7 Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo			5			
	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		0,0	
	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	0,0			
Valoración final						0,00	0%

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



 <b>ALCALDIA TP</b> <b>SANTIAGO DE CALI</b> <b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> <b>GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO</b>	<b>SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS</b> (SISTEDA, SGC y MECI)							<b>MATH02.06.03.18 P03.F05</b>			
	<b>VALORACION DE COMPETENCIAS</b>							<b>VERSIÓN</b>		<b>3</b>	
								<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA</b>		<b>31/ene/2018</b>	

Periodo 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	2	Mes	1	Año	2019

<b>DATOS EVALUADO</b> (Gerente Público)												
Nombre Completo				Documento de Identidad				Dependencia o Área Funcional				
CARLOS ALBERTO BURGOS RAMÍREZ				94456824				SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO				
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico				Código		Grado		
SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO				DIRECTIVO				078		05		

<b>DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO</b>												
Nombre Completo				Documento de Identidad				Organismo				
HUGO JAVIER BUITRAGO MADRID				18818895				Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional				
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico				Código		Grado		
DIRECTOR DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO				DIRECTIVO				055		07		

<b>DATOS DEL PAR</b>												
Nombre Completo				Documento de Identidad				Dependencia o Área Funcional				
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico				Código		Grado		

<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			
		80%	20%	20%			
1 Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.			5		0.0	
	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.			4			
	Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.			4			
	Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.			4			
	Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo y compromiso de los equipos de trabajo.			4			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		0.0	0.0	0.0			

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	[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.			4	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.			4			
	Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, sustrando intereses personales para alcanzar las metas.			4			
	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, incliniendo positivamente en la calidad de vida laboral.			4			
	Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión.			4			
	Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.			4			
	Total Puntaje Evaluador		0.0	0.0	0.0		
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros.			5	0.0	
	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.			4			
	Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.			4			
	Total Puntaje Evaluador		0.0	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%			
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.			4			
	Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.			4			
	Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.			4		0,0	
	Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada.			4			
	Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.			4			
	Asume los riesgos de las decisiones tomadas.			4			
	Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0			
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.			4			
	Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.			4			
	Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polyvalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.			4		0,0	
	Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.			4			
	Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.			4			
	Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.			5			
	Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0			

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de las conductas puntuales (1-5)			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior 60%	Par 20%	Subalterno 20%			
6 Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno			4		0,0	
	Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa			4			
	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			4			
	Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno			4			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
7 Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo			4		0,0	
	Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones			4			
	Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo			4			
	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	0,0			
Valoración final						0,00	0%

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


 <b>ALCALDIA DE SANTIAGO DE CALI</b> GESTION DEL TALENTO HUMANO GESTION Y DESARROLLO HUMANO		SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI)										MATH02.06.03.18.P03.F06	
		<b>VALORACION DE COMPETENCIAS</b>										VERSIÓN 3	
		FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA										31/ene/2018	
Período 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 2	Mes 1	Año 2019		
<b>DATOS EVALUADO (Gerente Público)</b>													
Nombre Completo		Documento de Identidad			Dependencia o Área Funcional								
CARLOS ALBERTO BURGOS RAMÍREZ		94456624			SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO								
Denominación del Empleo		SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO			Nivel Jerárquico DIRECTIVO			Código 076		Grado 05			
<b>DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO</b>													
Nombre Completo		Documento de Identidad			Organismo								
HUGO JAVIER BUITRAGO MADRID		16618695			Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional								
Denominación del Empleo		DIRECTOR DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO			Nivel Jerárquico DIRECTIVO			Código 055		Grado 07			
<b>DATOS DEL PAR</b>													
Nombre Completo		Documento de Identidad			Dependencia o Área Funcional								
Denominación del Empleo					Nivel Jerárquico			Código		Grado			
<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 60%	Par 20%	Subalterno 20%									
1 Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.			4		0,0							
	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.			4									
	Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.			4									
	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.			4									
	Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo y compromiso de los equipos de trabajo.			4									
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		0,0	0,0	0,0									

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de las observaciones puntuales [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60%	20%	20%			
2	Liderazgo efectivo			4		0,0	
	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.			4			
	Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.			4			
	Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, suerando intereses personales para alcanzar las metas.			4			
	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.			4			
	Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión.			4			
	Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.			4			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
3	Planeación			4		0,0	
	Prevé situaciones y escenarios futuros			4			
	Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recursos 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.			4			
	Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.			4			
Total Puntaje Evaluador		0,0	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%			
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.		4		0,0	
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.		4			
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.		4			
		Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada.		4			
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.		4			
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas.		5			
		Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0		
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.		4		0,0	
		Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.		4			
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.		4			
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.		5			
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.		4			
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.		4			
		Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0		

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los evaluados			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		[1-5]					
		Superior 80%	Par 20%	Subalterno 20%			
6 Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno			4	0,0		
	Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa			4			
	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			4			
	Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integra diversos enfoques para interpretar el entorno			4			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
7 Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo			4	0,0		
	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			4			
	Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares			4			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
Valoración final					0,00	0%	
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)										MATH02.06.03.16.P03.F05	
	VALORACION DE COMPETENCIAS										VERSIÓN	3
											FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA	31/ene/2018
Período 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 1	Mes 1	Año 2019		Día 31	Mes 12	Año 2019	Día 2	Mes 1	Año 2019	
DATOS EVALUADO (Gerente Público)												
Nombre Completo		Documento de Identidad			Dependencia o Área Funcional							
CARLOS ALBERTO BURGOS RAMÍREZ		94456024			SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO							
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico			Código		Grado					
SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO		DIRECTIVO			076		05					
DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO												
Nombre Completo		Documento de Identidad			Organismo							
HUGO JAVIER BUITRAGO MADRID		16618695			Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional							
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico			Código		Grado					
DIRECTOR DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO		DIRECTIVO			055		07					
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		
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								
	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.			4								
	Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo y compromiso de los equipos de trabajo.			4								
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	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%			
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.			4	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.			4		
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, suerando intereses personales para alcanzar las metas.			4		
		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.			4		
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión.			4		
		Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.			4		
	Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0		
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros			4	0,0	
		Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recursos requeridos, promoviendo altos estándares de desempeño.			4		
		Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso.			4		
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.			4		
		Optimiza el uso de los recursos.			5		
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.			4		
	Total Puntaje Evaluador		0,0	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			
		80%	20%	20%			
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.			4	0.0	
		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			4		
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente			4		
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas			5		
		Total Puntaje Evaluador		0.0	0.0		
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.			4	0.0	
		Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.			4		
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.			4		
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.			4		
		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		

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%			
6 Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno			4		0.0	
	Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa			4			
	Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno			4			
	Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados			4			
	Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno			4			
	Total Puntaje Evaluador			0.0			
7 Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo			4		0.0	
	Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones			4			
	Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo			4			
	Asume como propia la solución acordada por el equipo			5			
	Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares			4			
	Total Puntaje Evaluador			0.0			
Valoración final			0.00			0%	

Firma Garante Público	Firma Superior Jerárquico	Firma del Par
-----------------------	---------------------------	---------------

 <b>ALCALDIA DE SANTIAGO DE CALI</b> <b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b> <b>GESTION Y DESARROLLO HUMANO</b>		SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI)										MATH02.06.03 18.P03.F05		
		VALORACION DE COMPETENCIAS										VERSION	3	
												FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA	31/ene/2018	
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	2	Mes	1	Año	2019
DATOS EVALUADO (Gerente Público)														
Nombre Completo		Documento de Identidad			Dependencia o Área Funcional									
CARLOS ALBERTO BURGOS RAMÍREZ		84456624			SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO									
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico			Código			Grado						
SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO		DIRECTIVO			078			06						
DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO														
Nombre Completo		Documento de Identidad			Organismo									
HUGO JAVIER BUITRAGO MADRID		16618695			Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional									
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico			Código			Grado						
DIRECTOR DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO		DIRECTIVO			055			07						
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 alcanzar.												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%										
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	0,0		0,0								

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	VALORACIÓN DE LAS CONDUCTAS ASOCIADAS (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.			4	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.			4			
	Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando 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.			4			
	Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión.			4			
	Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.			4			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros			4	0,0	
	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.			4			
	Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los Indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso.			4			
	Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.			4			
	Optimiza el uso de los recursos.			5			
	Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.			4			
Total Puntaje Evaluador		0,0	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%			
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.			4	0,0	
		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			4		
		Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada			4		
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente			4		
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas			5		
		Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0		
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.			4	0,0	
		Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.			4		
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.			4		
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.			4		
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.			4		
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.			5		
		Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0		

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	[1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		80%	20%	20%			
6 Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno			4			
	Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa			4			
	Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno			4			
	Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados			4		0,0	
	Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno			4			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
7 Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo			4			
	Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones			4			
	Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo			4		0,0	
	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	0,0			

Valoración final		0,00	0%
------------------	--	------	----

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