





Ministerio del Interior  
Dirección General de Asesoría Jurídica

SETEMA DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS  
(SISTEMA SIG-7-MDI)

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GENERALES

SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN

CONCERTACIÓN

SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN

SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN

SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN

SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN

SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN

SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN

SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN

SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN

SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN

SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN

SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN

SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN

SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN

SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN

SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN

SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN

SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN

SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN

SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN

SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN

SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN

SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN

SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN

SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN

SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN

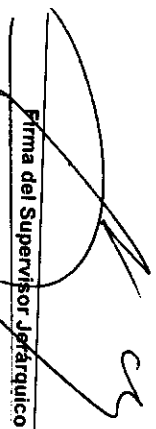
CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

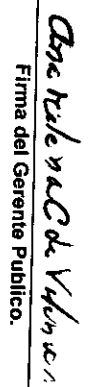
MATH02.06.03.16.P03.F06	
VERSION	3
FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA	31/ene/2018

Nombre del Gerente Público:	ELEONORA ANA MILENA CERON DE VALENCIA
Área en la que se desempeña:	SUBDIRECCION DE DEFENSA JUDICIAL Y PREVENCIÓN DEL DAÑO ANTIJURÍDICO
Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión	

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	100%	80%
PONDERADO	80%	
CONCERTACION	5%	4%
VALORACION DE COMPETENCIAS	4.9	
PONDERADO	20%	20%
NOTA FINAL		104%

CUMPLIMIENTO FINAL	104%
--------------------	------

  
Firma del Supervisor Jerárquico


  
Firma del Gerente Público.

\_\_\_\_\_

3-4 2

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO	SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SCC y MECI)							MATH02 06 03.18 P03 F05			
								VERSIÓN 4			
								FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA		11-oct-2019	
<b>VALORACION DE COMPETENCIAS</b>											
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			
DATOS EVALUADO (Gerente Público)											
Nombre Completo		Documento de Identidad		Dependencia o Área Funcional							
ELEONORA ANA MILENA CERON DE VALENCIA		31252460		SUBDIRECCIÓN DE DEFENSA JUDICIAL Y PREVENCIÓN DEL DAÑO ANTIJURÍDICO							
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico		Código		Grado					
SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO		DIRECTIVO		076		05					
DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO											
Nombre Completo		Documento de Identidad		Organismo							
NAYIB YABER ENCISO		94318730		DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN JURÍDICA PÚBLICA							
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							
MARIA CAROLINA VALENCIA GOMEZ		31446931		SUBDIRECCIÓN DE DOCTRINA Y ASUNTOS NORMATIVOS							
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico		Código		Grado					
SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO		DIRECTIVO		075		05					
Criterios de valoración											
Le 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	4		4.8					
	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	4							
	Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.	5	5	4							
	Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.	5	5	4							
	Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.	5	5	4							

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%			
	Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo y compromiso de los equipos de trabajo.	5	5	4			
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	0,8			

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		80%	20%	20%			
2	Liderazgo efectivo	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte en un entorno participativo y de toma de decisiones	5	5	4	4,9	
		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, sustrando intereses personales para alcanzar las metas.	5	5	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.	5	5	5		
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	5	5	5		
		Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto	5	5	4		
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	0,9			
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros	5	5	4	4,9	
		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	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	4		
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos	5	5	4		

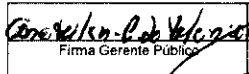
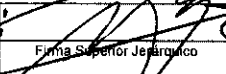

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60%	20%	20%			
	Optimiza el uso de los recursos.	5	5	5			
	Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	0,9			
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	4,9	
		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	4		
		Decide en situaciones de alta complejidad o incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	5	5	4		
		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	4		
		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	0,9		
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		





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%			
	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	4			
	<b>Total Puntaje Evaluador</b>	3,0	1,0	1,0			
6	Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno	5	5		4,9	
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa	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			
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados	5	5			
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno	5	5			
		<b>Total Puntaje Evaluador</b>	3,0	1,0			

Competencias comunes y directivas		Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior	Par	Subalterno			
			60%	20%	20%			
7	Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo	5	5	4		4,8	
		Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones	5	5	4			
		Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo	5	5	4			
		Asume como propia la solución acordada por el equipo	5	5	5			
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares	5	5	4			
		Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0			

Valoración final		4,88	98%
------------------	--	------	-----

		
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 GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI)</p> <p><b>VALORACION DE COMPETENCIAS</b></p>						<p>MATH02 08 03 18 P03 F05</p> <p>VERSIÓN: 4</p> <p>FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA: 11-oct-2019</p>						
<p>Periodo de Evaluación de Acuerdo de Gestión</p>		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
<p><b>DATOS EVALUADO</b> (Gerente Público)</p>														
Nombre Completo				Documento de Identidad				Dependencia o Área Funcional						
ELEONORA ANA MILENA CERON DE VALENCIA				31252460				SUBDIRECCION DE DEFENSA JUDICIAL Y PREVENCION DEL DAÑO ANTIJURIDICO						
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						
NAYIB YABER ENCISO				94318730				DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN JURÍDICA PÚBLICA						
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>														
Le 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					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										

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%			
	Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo y compromiso de los equipos de trabajo.						
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	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones	5			0.0	
	Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.	5					
	Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, sustrando intereses personales para alcanzar las metas.	5					
	Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores practicas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral.	5					
	Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión.	5					
	Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.	5					
Total Puntaje Evaluador		0.0	0.0	0.0			
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros	5			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				

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	Optimiza el uso de los recursos.	S					
	Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	S					
	Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0			
	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.	S					
	Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.	S					
	Decide en situaciones de alta complejidad o incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	S				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.	S					
5	Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	S					
	Asume los riesgos de las decisiones tomadas.	S					
	Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0			
	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.	S					
	Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	S					
	Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polyvalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	S				0,0	
	Gestión del desarrollo de las personas						

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%			
	Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	S					
	Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.	S					
	Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas	S					
	Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0			
6	Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno	J			0,0	
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa	J				
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno	S				
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados	S				
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno	S				
	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%			
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		

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

Firma Gerente Público	Firma Superior Jerárquico	Firma del Par



SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTRAGADOS (SISTEDA, SGC y MECI)										MATH-02 DE 03 18 Pgs F05				
VALORACION DE COMPETENCIAS										VERSIÓN	4			
										FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA	11-oct-2019			
Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión		Día	Mes	Año	al	Día	Mes	Año	Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión					
		1	1	2019		31	12	2019	Día	31	Mes	12	Año	2019
DATOS EVALUADO (Gerente Público)														
Nombre Completo		Documento de Identidad			Dependencia o Área Funcional									
ELEONORA ANA MILENA CERON DE VALENCIA		31252460			SUBDIRECCION DE DEFENSA JUDICIAL Y PREVENCIÓN DEL DAÑO ANTIVIRIDIC									
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico			Código			Grado						
SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO		DIRECTIVO			076			05						
DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO														
Nombre Completo		Documento de Identidad			Organismo									
NAYIB YABER ENCISO		94318730			DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN JURÍDICA PÚBLICA									
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									
MARÍA CAROLINA VALENCIA GOMEZ		31446931			SUBDIRECCION DE DOCTRINA Y ASUNTOS NORMATIVOS									
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico			Código			Grado						
SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO		DIRECTIVO			076			05						
Criterios de valoración														
La 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											
	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											

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos (1-5)			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Per	Subalterno			
		60%	20%	20%			
	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 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.	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				
		Brinde apoyo y motive 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 inclusivo.	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 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				


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	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			
	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 o 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				
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			
	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.		5				
	Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.		5				
5	Gestión del desarrollo de las personas		5			0,0	
	Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.		5				

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60%	20%	20%			
	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			
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			

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60%	20%	20%			
7	Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo	5			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
-----------------------	---------------------------	---------------

 <p>ALCALDIA DE SANTAGO DE CALI GESTION DEL TALENTO HUMANO GESTION Y DESARROLLO HUMANO</p>		<p>SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SOC y MECI)</p> <p><b>VALORACION DE COMPETENCIAS</b></p>						<p>MATH02 08 03 18.P03.F05</p> <p>VERSIÓN: 4</p> <p>FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA: 11 oct 2019</p>					
Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión	Día	Mes	Año	al	Día	Mes	Año	Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión					
	1	1	2019		31	12	2019	Día	31	Mes	12	Año	2019
<p><b>DATOS EVALUADO</b> (Gerente Público)</p>													
Nombre Completo			Documento de Identidad			Dependencia o Área Funcional							
ELEONORA ANA MILENA CERON DE VALENCIA			31252460			SUBDIRECCION DE DEFENSA JUDICIAL Y PREVENCIÓN DEL DAÑO ANTIJURÍDICO							
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							
NAYIB YABER ENCISO			94318730			DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN JURÍDICA PÚBLICA							
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>													
Le es consistente en su comportamiento, de 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.			4									
	Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.			4									

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%			
	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			
			60%	20%	20%			
2	Liderazgo efectivo	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones			5		0,0	
		Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.			5			
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, sustrando 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.			4			
		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.			4			
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos			5			


Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60%	20%	20%			
	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			
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 otorga de forma pertinente		5			
		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			
		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	

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%			
	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			
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			4		
		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		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%			
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 GERENCIA DEL TALENTO HUMANO GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO	SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SCC y MECI)							MATH02.06.03.18.P03.F05			
	<b>VALORACIÓN DE COMPETENCIAS</b>							VERSIÓN: 4			
								FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA: 11/02/2019			

Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión	Día	Mes	Año	al	Día	Mes	Año	Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión					
	1	1	2019		31	12	2019	Día	31	Mes	12	Año	2019

DATOS EVALUADO (Gerente Público)			
Nombre Completo	Documento de Identidad	Dependencia o Área Funcional	
ELEONORA ANA MILENA CERON DE VALENCIA	31252460	SUBDIRECCION DE DEFENSA JUDICIAL Y PREVENCION DEL DAÑO ANTIJURIDICO	
Denominación del Empleo	Nivel Jerárquico	Código	Grado
SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	DIRECTIVO	076	05

DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO			
Nombre Completo	Documento de Identidad	Organismo	
NAYIB YABER ENCISO	94318730	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN JURÍDICA PÚBLICA	
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 es evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.		3
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.		2
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.		1

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60%	20%	20%			
1. Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.			5			
	Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos.			5			
	Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.			5		0,0	
	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			

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%			
	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 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		
	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 inclusivo.				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			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.			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.			5	0,0	
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.			4		

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	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			
	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.			5			
	Decide en situaciones de alta complejidad o 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.			4			
5	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			
	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	
	Gestión del desarrollo de las personas						




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%			
	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			
	<b>Total Puntaje Evaluador</b>	0,0	0,0	0,0			
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			
		<b>Total Puntaje Evaluador</b>	0,0	0,0			

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60%	20%	20%			
7	Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo			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			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 PP SANTIAGO DE CALI GESTION DEL TALENTO HUMANO GEST. DE Y DESARROLLO HUMANO	SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI)						MATH02.06.03.18.P03 F05			
							VERSIÓN		4	
	<b>VALORACION DE COMPETENCIAS</b>						FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA		11/06/2019	

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

<b>DATOS EVALUADO (Gerente Público)</b>				
Nombre Completo	Documento de Identidad	Dependencia o Área Funcional		
ELEONORA ANA MILENA CERON DE VALENCIA	31252460	SUBDIRECCION DE DEFENSA JUDICIAL Y PREVENCIÓN DEL DAÑO ANTJURÍDICO		
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		
NAYIB YABER ENCISO	94318730	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN JURÍDICA PÚBLICA		
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, de 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			
		50%	20%	20%			
1 Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.			3			
	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.			3			
	Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.			3			
	Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.			3			
	Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.			3			

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%			
	Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo y compromiso de los equipos de trabajo.			3			
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	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.		3		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.		3			
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, sustrando intereses personales para alcanzar las metas.		3			
		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.		3			
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusivo.		3			
		Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.		3			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros		3		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.		3			
		Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso.		3			
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.		3			

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	Optimiza el uso de los recursos			A			
	Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.			3			
	Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0			
	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.			3			
	Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.			3			
	Decide en situaciones de alta complejidad o incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.			3		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.			3			
5	Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.			3			
	Asume los riesgos de las decisiones tomadas.			3			
	Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0			
	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.			3			
	Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.			3			
5	Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.			3		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%				
	Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.			3				
	Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.			3				
	Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.			3				
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0				
6	Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno			3			
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa			3			
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno			3			
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados			3		0,0	
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno			3			
		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%			
7	Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo			3	0,0	
		Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones			3		
		Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo			3		
		Asume como propia la solución acordada por el equipo			3		
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares			3		
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			

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

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



 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESARROLLO HUMANO	SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SCC y MECI)						MATH02 06.03.18 P03 F05	
	<b>VALORACION DE COMPETENCIAS</b>						VERSIÓN 4	
							FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA 11/04/2019	

Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión	Día	Mes	Año	al	Día	Mes	Año	Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión					
	1	1	2019		31	12	2019	Día	31	Mes	12	Año	2019

DATOS EVALUADO (Gerente Público)				
Nombre Completo	Documento de Identidad	Dependencia o Área Funcional		
ELEONORA ANA MILENA CERON DE VALENCIA	31252460	SUBDIRECCION DE DEFENSA JUDICIAL Y PREVENCIÓN DEL DAÑO ANTITUJURÍDICO		
Denominación del Empleo	Nivel Jerárquico	Código	Grado	
SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	DIRECTIVO	076	05	

DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO				
Nombre Completo	Documento de Identidad	Organismo		
NAYIB YABER ENCISO	94318730	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN JURÍDICA PÚBLICA		
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	Par	Subalterno			
		60%	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.			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			

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%			
	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			
		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.		
		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	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 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	0.0	
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.			5		


Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60%	20%	20%			
	Optimiza el uso de los recursos.						
	Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.			5			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
4	Toma de decisiones	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.			5		
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.			5		
		Decide en situaciones de alta complejidad o 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 otorga 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		
		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

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%			
	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			
	<b>Total Puntaje Evaluador</b>	0,0	0,0	0,0			
6	Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno				0,0	
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa					
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno					
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados					
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno					
		<b>Total Puntaje Evaluador</b>	0,0	0,0			

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60%	20%	20%			
7	Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo			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			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
-----------------------	---------------------------	---------------

 ALCALDIA DE SANTIAGO DE CALI GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO		SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SOC y MECI)						MATH02 DE 03.18 P03.F05	
<b>VALORACION DE COMPETENCIAS</b>								VERSIÓN 4	
FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA 11-04-2019									
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 31	Mes 12
<b>DATOS EVALUADO</b> (Gerente Público)									
Nombre Completo		Documento de Identidad		Dependencia o Área Funcional					
ELEONORA ANA MILENA CERON DE VALENCIA		31252460		SUBDIRECCION DE DEFENSA JUDICIAL Y PREVENCION DEL DAÑO ANTJURIDICO					
Denominación del Empleo		SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO		Nivel Jerárquico		Código		Grado	
				DIRECTIVO		076		05	
<b>DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO</b>									
Nombre Completo		Documento de Identidad		Organismo					
NAYIB YABER ENCISO		94318730		DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN JURIDICA PÚBLICA					
Denominación del Empleo		DIRECTOR DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO		Nivel Jerárquico		Código		Grado	
				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									
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar. 4									
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar. 3									
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y 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					
	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					

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%			
	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	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones			5	0.0	
	Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.			5			
	Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, sustrando intereses personales para alcanzar las metas.			5			
	Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores practicas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral.			5			
	Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión.			5			
	Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.			5			
Total Puntaje Evaluador		0.0	0.0	0.0			
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros			5	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		

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%			
	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		0,0	
4	Toma de decisiones	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.		5			
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.		5			
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.		5			
		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		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 polyvalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.		5			

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		80%	20%	20%			
	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			
6	Pensamiento Sistémico					0,0	
	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno			5			
	Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa			5			
	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			
	Intituye 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			

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%			
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

 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.F05			
	VALORACIÓN DE COMPETENCIAS							VERSIÓN		4	
								FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA		11/oct/2019	

Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión	Día	Mes	Año	al	Día	Mes	Año	Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión					
	1	1	2019		31	12	2019	Día	31	Mes	12	Año	2019

DATOS EVALUADO (Gerente Público)			
Nombre Completo	Documento de Identidad	Dependencia o Área Funcional	
ELEONORA ANA MILENA CERON DE VALENCIA	31252480	SUBDIRECCION DE DEFENSA JUDICIAL Y PREVENCIÓN DEL DAÑO ANTIJURÍDICO	
Denominación del Empleo	Nivel Jerárquico	Código	Grado
SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	DIRECTIVO	076	05

DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO			
Nombre Completo	Documento de Identidad	Organismo	
NAYIB YABER ENCISO	94318730	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN JURÍDICA PÚBLICA	
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	Par	Subalterno			
		60%	20%	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			

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%			
	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 servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		80%	20%	20%			
2	Liderazgo efectivo	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.			5	0,0	
		Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.			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, 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.			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.			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			4		
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.			5		

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subtema			
		60%	20%	20%			
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			
	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 o incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.			5		0.0	
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.			5			
	Asume los riesgos de las decisiones tomadas.			5			
	Total Puntaje Evaluador	0.0	0.0	0.0			
	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.			5			
	Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.			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		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%			
	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			
	<b>Total Puntaje Evaluador</b>	0,0	0,0	0,0			
6	Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.				0,0	
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.					
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.					
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados.					
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno.					
		<b>Total Puntaje Evaluador</b>	0,0	0,0			

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60%	20%	20%			
7	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			4			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			

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

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, SOC y MECI)										MATHC2 06.03.18.P03 F05	
	<b>VALORACION DE COMPETENCIAS</b>										VERSIÓN 4	
											FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA	11/oct/2019

Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión	Día	Mes	Año	al	Día	Mes	Año	Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión					
	1	1	2019		31	12	2019	Día	31	Mes	12	Año	2019

DATOS EVALUADO (Gerente Público)			
Nombre Completo	Documento de Identidad	Dependencia o Área Funcional	
ELEONORA ANA MILENA CERON DE VALENCIA	31252460	SUBDIRECCION DE DEFENSA JUDICIAL Y PREVENCIÓN DEL DAÑO ANTIJURIDICO	
Denominación del Empleo	Nivel Jerárquico	Código	Grado
SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	DIRECTIVO	076	05

DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO			
Nombre Completo	Documento de Identidad	Organismo	
NAYIB YABER ENCISO	94318730	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN JURÍDICA PÚBLICA	
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	Par	Subalterno			
		60%	20%	20%			
1 Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.			2			
	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.			3			
	Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.			4		0,0	
	Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.			2			
	Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.			4			

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%			
	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 servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		80%	20%	20%			
2	Liderazgo efectivo	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones			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, sustrando intereses personales para alcanzar las metas.			3		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.			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		
		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		0.0
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.			2		

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%			
	Optimiza el uso de los recursos.			3			
	Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.			4			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
4	Toma de decisiones	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.			3		
		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.			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 polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.			4		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%			
	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			4			
	<b>Total Puntaje Evaluador</b>	0,0	0,0	0,0			
6	Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno				0,0	
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa					
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno					
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados					
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno					
		<b>Total Puntaje Evaluador</b>	0,0	0,0			

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60%	20%	20%			
7	Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo			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			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



VALORACIÓN DE COMPETENCIAS

VERSIÓN

4

FECHA DE ENTRADA  
EN VIGENCIA

11-oct-2019

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 31	Mes 12	Año 2019

DATOS EVALUADO (Gerente Público)			
Nombre Completo	Documento de Identidad	Dependencia o Área Funcional	
ELEONORA ANA MILENA CERÓN DE VALENCIA	31252460	SUBDIRECCIÓN DE DEFENSA JUDICIAL Y PREVENCIÓN DEL DAÑO ANTIJURÍDICO	
Denominación del Empleo	Nivel Jerárquico	Código	Grado
SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	DIRECTIVO	076	05

DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO			
Nombre Completo	Documento de Identidad	Organismo	
NAYIB YABER ENCISO	94318730	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN JURÍDICA PÚBLICA	
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				
La 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%			
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.			5			
	Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.			4			

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%			
	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			
		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.			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			
	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.			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 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.			4			

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	Optimiza el uso de los recursos.			5		0,0	
	Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.			5			
	Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0			
	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.			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			
5	Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y oligo de forma pertinente.			5		0,0	
	Asume los riesgos de las decisiones tomadas.			5			
	Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0			
	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.			5			
	Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos 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			
	Gestión del desarrollo de las personas						

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%			
	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			
	<b>Total Puntaje Evaluador</b>	0,0	0,0	0,0			
6	Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno				0,0	
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa					
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno					
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados					
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno					
		<b>Total Puntaje Evaluador</b>	0,0	0,0			

Competencias comunes y directivas		Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior	Par	Subalterno			
			60%	20%	20%			
7	Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo			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			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
-----------------------	---------------------------	---------------