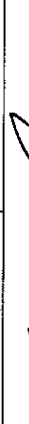





SECRETARÍA DE GESTIÓN Y CONTROL INTERNO
SISTEMA DE GESTIÓN Y CONTROL INTERNO
SECRETARÍA DE GESTIÓN Y CONTROL INTERNO
CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GENERALES

FECHA: 01/01/2019
PÁGINA: 1 DE 1
SISTEMA DE GESTIÓN Y CONTROL INTERNO
SECRETARÍA DE GESTIÓN Y CONTROL INTERNO

DATOS EVALUADO									
(Nombre y Puesto)									
Periodo de Evaluación de Acuerdo de Gestión		Nombre Completo		Documento de Identidad		Dependencia o Área Funcional		SUBDIRECCIÓN DE ESPACIO PÚBLICO Y ORDENAMIENTO URBANÍSTICO	
Día	Mes	Año	Día	Mes	Año	Documento del Empleado	Nivel Jerárquico	Código	Grado
1	1	2019	31	12	2019	Empleado			05
Firma de la Concertación, Seguimiento y Retroalimentación 6									
Evaluación de Acuerdo de Gestión									
CONCERTACIÓN									
SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									
EVALUACIÓN									
AJUSTE A COMPROMISOS									
SEGUIMIENTO									

	
Firma del Supervisor Jerárgico	Firma del Representante



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

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

CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

MATH02.06.03.18.P03.F06

VERSION 3

FECHA DE ENTRADA
EN VIGENCIA 31ene/2018

Nombre del Gerente Público:	JUAN BERNARDO DUQUE JARAMILLO
Área en la que se desempeña:	SUBDIRECCION DE ESPACIO PUBLICO Y ORDENAMIENTO URBANISTICO
Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión	31 de diciembre de 2019

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	98 %	78 %
PONDERADO	80 %	
CONCERTACION	5 %	5 %
VALORACION DE COMPETENCIAS	5,0	20 %
PONDERADO	20 %	103 %
NOTA FINAL		

CUMPLIMIENTO FINAL	103 %
--------------------	-------

Firma del Supervisor Jerárquico

Firma del Gerente Público.

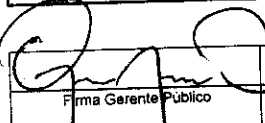
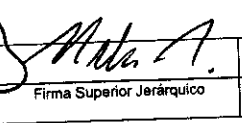

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60 %	20 %	20 %			
2	Liderazgo efectivo	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.	5	5	4	5,0	
		Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.	5	5	5		
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, suerando intereses personales para alcanzar las metas.	5	5	5		
		Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral.	5	5	4		
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión.	5	5	5		
		Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros	5	5	5	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	5		
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.	5	5	4		
		Optimiza el uso de los recursos.	5	5	4		
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	5	5	4		
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	0,9			


Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos (1-5)			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		80 %	20 %	20 %			
4	Toma de decisiones	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.	5	5	5	5,0	
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.	5	5	5		
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad	5	5	5		
		Efectua los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada	5	5	5		
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente	5	5	4		
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
5	Gestión del desarrollo de las personas	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.	5	5	4	4,9	
		Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	5	5	4		
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	5	5	5		
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	5	5	5		
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.	5	5	5		

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 %				
	Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.	5	5	5				
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	0,9				
6	Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno	5	5	5			
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa	5	5	5			
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno	5	5	5			
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados	5	5	5		5,0	
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno	5	5	4			
		Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0			

Competencias comunes y directivas		Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior	Par	Subalterno			
			80 %	20 %	20 %			
7	Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo	5	5	5		5,0	
		Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones	5	5	5			
		Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo	5	5	5			
		Asume como propia la solución acordada por el equipo	5	5	4			
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares	5	5	5			
	Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			

Valoración final		4,96	99 %
------------------	--	------	------

		
Firma Gerente Público	Firma Superior Jerárquico	Firma del Par

 ALCALDIA DE SANTIAGO DE CALI GESTION DEL TALENTO HUMANO GESTION Y DESARROLLO HUMANO	SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI)							MATH02.06.03.18 P03.F05			
	VALORACION DE COMPETENCIAS							VERSIÓN 4			
								FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA 11/oct/2019			

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

DATOS EVALUADO (Gerente Público)				
Nombre Completo	Documento de Identidad	Dependencia o Área Funcional		
JUAN BERNARDO DUQUE JARAMILLO	14635858	SUBDIRECCION DE ESPACIO PUBLICO Y ORDENAMIENTO URBANISTICO		
Denominación del Empleo	Nivel Jerárquico	Código	Grado	
SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	DIRECTIVO	076	05	

DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO				
Nombre Completo	Documento de Identidad	Organismo		
ELENA LONDOÑO GOMEZ	31898650	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACION MUNICIPAL		
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		
URIEL DARIO CANCELADO SANCHEZ	80799861	SUBDIRECCION DE DESARROLLO INTEGRAL		
Denominación del Empleo	Nivel Jerárquico	Código	Grado	
SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	DIRECTIVO	076	05	

Criterios de valoración				
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.	5			
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.	4			
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.	3			
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.	2			
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.	1			

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		80 %	20 %	20 %			
1 Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.			5		0.0	
	Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos.			5			
	Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.			5			
	Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.			5			
	Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.			4			
	Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo y compromiso de los equipos de trabajo.			4			
Total Puntaje Evaluador		0.0	0.0	0.0			

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	0,0	
	Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.			5			
	Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, suerando intereses personales para alcanzar las metas.			5			
	Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores practicas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral.			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			4	0,0	
	Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recurso requeridos; promoviendo altos estándares de desempeño.			4			
	Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso.			4			
	Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.			4			
	Optimiza el uso de los recursos.			4			
	Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.			4			
	Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0		


Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60 %	20 %	20 %			
4	Toma de decisiones	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.			5	0,0	
	Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.			5			
	Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad			5			
	Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada			5			
	Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente			4			
	Asume los riesgos de las decisiones tomadas			5			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
5	Gestión del desarrollo de las personas	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.			4	0,0	
	Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.			4			
	Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.			5			
	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			

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 %			
	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	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 va 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			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 %			
7	Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo			4		0,0	
		Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones			5			
		Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo			5			
		Asume como propia la solución acordada por el equipo			4			
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares			4			
Total Puntaje Evaluador			0,0	0,0	0,0			

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

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

 ALCALDIA DE SANTIAGO DE CALI GESTION DEL TALENTO HUMANO GESTION Y DESARROLLO HUMANO	SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI)										MATH02.06.03.18.P03.F06	
	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

DATOS EVALUADO (Gerente Público)											
Nombre Completo			Documento de Identidad			Dependencia o Área Funcional					
JUAN BERNARDO DUQUE JARAMILLO			14835858			SUBDIRECCIÓN DE ESPACIO PÚBLICO Y ORDENAMIENTO URBANÍSTICO					
Denominación del Empleo			Nivel Jerárquico			Código			Grado		
SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO			DIRECTIVO			076			05		

DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO											
Nombre Completo			Documento de Identidad			Organismo					
ELENA LONDOÑO GOMEZ			31898650			DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN MUNICIPAL					
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					
URIEL DARÍO CANCELADO SÁNCHEZ			80799861			SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO INTEGRAL					
Denominación del Empleo			Nivel Jerárquico			Código			Grado		
SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO			DIRECTIVO			076			05		

Criterios de valoración											
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.										5	
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.										4	
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.										3	
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.										2	
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.										1	

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60 %	20 %	20 %			
1 Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.			5			
	Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos.			5			
	Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.			5			
	Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.			5			
	Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.			5			
	Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo y compromiso de los equipos de trabajo.			5			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	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, suerando intereses personales para alcanzar las metas.			5			
	Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores practicas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral.			5			
	Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión.			5			
	Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.			5			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros			5	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.			4			
	Optimiza el uso de los recursos.			4			
	Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.			5			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			


Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60 %	20 %	20 %			
4	Toma de decisiones	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.			5	0,0	
	Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.			5			
	Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad			5			
	Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada			5			
	Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente			4			
	Asume los riesgos de las decisiones tomadas			5			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
5	Gestión del desarrollo de las personas	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.			5	0,0	
	Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.			4			
	Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.			5			
	Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.			5			
	Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.			5			

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 %			
	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			4		
		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 va 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		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

 ALCALDIA DE SANTIAGO DE CALI GESTION DEL TALENTO HUMANO GESTION Y DESARROLLO HUMANO	SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI)							MATH02.06.03.18.P03.F05	
	VALORACION DE COMPETENCIAS							VERSIÓN	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

DATOS EVALUADO (Gerente Público)				
Nombre Completo	Documento de Identidad	Dependencia o Área Funcional		
JUAN BERNARDO DUQUE JARAMILLO	14635858	SUBDIRECCION DE ESPACIO PUBLICO Y ORDENAMIENTO URBANISTICO		
Denominación del Empleo	Nivel Jerárquico	Código	Grado	
SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	DIRECTIVO	076	05	

DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO				
Nombre Completo	Documento de Identidad	Organismo		
ELENA LONDOÑO GOMEZ	31898850	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACION MUNICIPAL		
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		
URIEL DARIO CANCELADO SÁNCHEZ	80799861	SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO INTEGRAL		
Denominación del Empleo	Nivel Jerárquico	Código	Grado	
SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	DIRECTIVO	076	05	

Criterios de valoración		
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.		5
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.		4
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.		3
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.		2
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.		1

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	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.			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.			5			
	Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo y compromiso de los equipos de trabajo.			5			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		80 %	20 %	20 %			
2	Liderazgo efectivo	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, suerando intereses personales para alcanzar las metas.			5			
	Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores practicas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral.			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.			5			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros			5	0,0	
	Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recurso requeridos; promoviendo altos estándares de desempeño.			5			
	Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso.			5			
	Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.			5			
	Optimiza el uso de los recursos.			4			
	Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.			4			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			


Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		80 %	20 %	20 %			
4	Toma de decisiones	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.			5	0,0	
	Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.			5			
	Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad			5			
	Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada			5			
	Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente			5			
	Asume los riesgos de las decisiones tomadas			5			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
5	Gestión del desarrollo de las personas	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.			4	0,0	
	Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.			5			
	Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.			5			
	Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.			5			
	Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.			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 %			
	Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.			5			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
8 Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno			5			
	Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa			5			
	Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno			5			
	Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados			5			
	Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno			4			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0		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			5		0,0	
	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo			5			
	Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones			5			
	Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo			5			
	Asume como propia la solución acordada por el equipo			4			
	Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares			5			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			

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

Firma Gerente Público	Firma Superior Jerárquico	Firma del 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			
	VALORACION DE COMPETENCIAS							VERSIÓN 4			
								FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA 11/oct/2018			

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

DATOS EVALUADO (Gerente Público)				
Nombre Completo	Documento de Identidad	Dependencia o Área Funcional		
JUAN BERNARDO DUQUE JARAMILLO	14835858	SUBDIRECCION DE ESPACIO PUBLICO Y ORDENAMIENTO URBANISTICO		
Denominación del Empleo	Nivel Jerárquico	Código	Grado	
SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	DIRECTIVO	076	05	

DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO				
Nombre Completo	Documento de Identidad	Organismo		
ELENA LONDOÑO GOMEZ	31898650	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACION MUNICIPAL		
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		
URIEL DARÍO CANCELADO SÁNCHEZ	80799861	SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO INTEGRAL		
Denominación del Empleo	Nivel Jerárquico	Código	Grado	
SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	DIRECTIVO	076	05	

Criterios de valoración				
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.	5			
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.	4			
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.	3			
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.	2			
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.	1			

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		80 %	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.			4			
	Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.			4			
	Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo y compromiso de los equipos de trabajo.			4			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60 %	20 %	20 %			
2	Liderazgo efectivo	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.			4	0,0	
	Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.			4			
	Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, suerando intereses personales para alcanzar las metas.			4			
	Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores practicas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral.			4			
	Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión.			4			
	Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.			4			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros			4	0,0	
	Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recurso requeridos, promoviendo altos estándares de desempeño.			4			
	Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso.			5			
	Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.			4			
	Optimiza el uso de los recursos.			5			
	Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.			4			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		80 %	20 %	20 %			
4	Toma de decisiones	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.			5	0,0	
	Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.			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			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			
5	Gestión del desarrollo de las personas	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.			4	0,0	
	Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas			4			
	Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.			4			
	Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.			4			
	Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.			5			

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 %			
	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		4			
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa		4			
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno		4			
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados		4			
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno		4			
		Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0	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

