 ALCALDIA DE SANTIAGO DE CHILE GESTION DEL TALENTO HUMANO DESARROLLO HUMANO		SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SOC y MECI) VALORACION DE COMPETENCIAS						MATH-02.06.03.18.P03.F05 VERSIÓN: 4 FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA: 11/05/2019						
Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión		Día	Mes	Año	al	Día	Mes	Año	Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión					
		26	6	2019		31	12	2019	Día	31	Mes	12	Año	2019
DATOS EVALUADO														
Nombre Completo		Documento de Identidad			Dependencia o Área Funcional									
JOSE ALDEMAR GUEVARA ARTEAGA		16677143			Subsecretaría de Acceso a Servicios de Justicia									
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico			Código			Grado						
SUBSECRETARIO DESPACHO		DIRECTIVO			045			05						
DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO														
Nombre Completo		Documento de Identidad			Organismo									
ANDRES VILLAMIZAR PACHON		79777607			SECRETARIA DE SEGURIDAD Y JUSTICIA									
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico			Código			Grado						
SECRETARIO DESPACHO		DIRECTIVO			020			07						
DATOS DEL PAR														
Nombre Completo		Documento de Identidad			Dependencia o Área Funcional									
PABLO ANDRES URIBE		1144031013			Subsecretaría de Políticas de Seguridad									
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico			Código			Grado						
SUBSECRETARIO DESPACHO		DIRECTIVO			045			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			Valoración anterior		Valoración actual		Comentarios para la retroalimentación		
					Superior 80% Par 20% Subalterno 20%									
1 Visión estratégica		Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.			5 5 5			5,0						
		Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos.			5 5 5									
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.			5 5 5									
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.			5 5 5									
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.			5 5 5									
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo y compromiso de los equipos de trabajo.			5 5 5									
		Total Puntaje Evaluador			3,0 1,0 1,0									

2	Liderazgo efectivo	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte en un entorno participativo y de toma de decisiones	5	5	5	5,0
		Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo	5	5	5	
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando 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, inculcando positivamente en la calidad de vida laboral	5	5	5	
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión	5	5	5	
		Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto	5	5	5	
		Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	
3	Planeación	Preve situaciones y escenarios futuros	5	5	5	5,0
		Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y 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	5	
		Optimiza el uso de los recursos	5	5	5	
		Concreta oportunidades que generen valor a corto, mediano y largo plazo	5	5	5	
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0		

4	Toma de decisiones	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.	5	5	5	5,0
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.	5	5	5	
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	5	5	5	
		Efectúa los cambios que considere necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada.	5	5	5	
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	5	5	5	
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas.	5	5	5	
		Total Puntaje Evaluador			3,0	
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 polyvalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	5	5	5	
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	5	5	5	
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.	5	5	5	
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.	5	5	5	
		Total Puntaje Evaluador			3,0	

6	Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno	5	5	5	5.0	
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa	5	5	5		
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno	5	5	5		
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados	5	5	5		
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno	5	5	5		
		Total Puntaje Evaluador	2.0	1.0	1.0		
7	Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo	5	5	5	5.0	
		Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones	5	5	5		
		Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo	5	5	5		
		Asume como propia la solución acordada por el equipo	5	5	5		
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares	5	5	5		
		Total Puntaje Evaluador	3.0	1.0	1.0		

Valoración final	5.00	100%
Firma del Evaluador	Firma del Par	

CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

MAT-HD2.06.03.18.P03.F06	
VERSION	3
FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA	31ene/2018


Nombre del Gerente Publico:	JOSE ALDEMAR GUEVARA ARTEAGA
Área en la que se desempeña:	Subsecretaría de Acceso a Servicios de Justicia
Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión	31-dic-19

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	100%	80%
PONDERADO	80%	
CONCERTACION	5%	0%
VALORACION DE COMPETENCIAS	5.0	20%
PONDERADO	20%	100%
NOTA FINAL		

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

Firma del Supervisor Jerárquico

Firma del Gerente Publico.

 ALCAJALÍA 13 SANTIAGO DE CALI GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO		SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SQC y MECI)				MATH02.06.03.18.P03.F05		
		VALORACION DE COMPETENCIAS				VERSIÓN	4	
				FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA				11oct/2019
Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión		Día	Mes	Año	Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión			
		0	0	0				
DATOS EVALUADO (Gerente Público)								
Nombre Completo		Documento de Identidad			Dependencia o Área Funcional			
0		0			0			
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico			Código		Grado	
0		0			0		0	
DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO								
Nombre Completo		Documento de Identidad			Organismo			
0		0			0			
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico			Código		Grado	
0		0			0		0	
DATOS DEL PAR								
Nombre Completo		Documento de Identidad			Dependencia o Área Funcional			
0		0			0			
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico			Código		Grado	
0		0			0		0	
Criterios de valoración								
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.								5
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.								4
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.								3
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.								2
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.								1
Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos (1-5)			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación	
		Superior 80%	Par 20%	Subalterno 20%				
1 Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.			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			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		[1-5]					
		Superior 60%	Par 20%	Subalterno 20%			
2	Liderazgo efectivo	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.			4	0,0	
	Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.			4			
	Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, sustrando intereses personales para alcanzar las metas.			4			
	Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores practicas y desempeños y celebra el éxito con su gente, 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.						
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.			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			4	0.0	
	Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.			4			
	Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad			4			
	Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada			4			
	Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente			4			
	Asume los riesgos de las decisiones tomadas			4			
Total Puntaje Evaluador		0.0	0.0	0.0			
5	Gestión del desarrollo de las personas	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.			4	0.0	
	Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.			4			
	Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas			4			
	Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.			4			
	Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.			4			
	Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.			4			
Total Puntaje Evaluador		0.0	0.0	0.0			

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior 80%	Par 20%	Subalterno 20%			
6 Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno			4			
	Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa			4			
	Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno			4			
	Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados			4		0,0	
	Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno			4			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
7 Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo			4			
	Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones			4			
	Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo			4		0,0	
	Asume como propia la solución acordada por el equipo			4			
	Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares			4			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
Valoración final						0,00	0%

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

Elaborado por: Giovanni Andra Romo Rodríguez	Cargo: No Aplica	Fecha: 04/oct/2019	Firma:
Revisado por: Ángela María Herrera Caleroesa Claudia Kyra Abadía	Cargo: Profesional Especializado (E) Universitario (E)	Profesión: Fecha: 07/oct/2018	Firma:
Aprobado por: Carlos Alberto Burgos Ramírez	Cargo: Subdirector de Departamento Administrativo	Fecha: 07/oct/2019	Firma:

 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										VERSION	4
												FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA	11/03/2019
Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión		Día	Mes	Año	al	Día	Mes	Año	Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión				
		0	0	0		0	0	0					
DATOS EVALUADO (Gerente Público)													
Nombre Completo		Documento de Identidad			Dependencia o Área Funcional								
0		0			0								
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico			Código		Grado						
0		0			0		0						
DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO													
Nombre Completo		Documento de Identidad			Organismo								
0		0			0								
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico			Código		Grado						
0		0			0		0						
DATOS DEL PAR													
Nombre Completo		Documento de Identidad			Dependencia o Área Funcional								
0		0			0								
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico			Código		Grado						
0		0			0		0						
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 avanzar.										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									
	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			5			
	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte en un entorno participativo y de toma de decisiones			5			
	Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo			5			
	Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, sustrando intereses personales para alcanzar las metas.			5		0,0	
	Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral.			5			
	Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión			5			
Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.							
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
3	Planeación						
	Prevé situaciones y escenarios futuros						
	Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y 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			
	Optimiza el uso de los recursos			5			
Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.				5			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			


Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		80%	20%	20%			
4	Toma de decisiones	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad			5	0.0	
	Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla			5			
	Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad			5			
	Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada			5			
	Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente			5			
	Asume los riesgos de las decisiones tomadas						
	Total Puntaje Evaluador		0.0	0.0	0.0		
5	Gestión del desarrollo de las personas	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas			5	0.0	
	Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas			5			
	Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas			5			
	Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños			5			
	Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo			5			
	Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas						
	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			
		50%	20%	20%			
6 Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno			5		0,0	
	Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa			5			
	Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno			5			
	Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados			5			
	Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno			5			
	Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0			
7 Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo			5		0,0	
	Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones			5			
	Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo			5			
	Asume como propia la solución acordada por el equipo			5			
	Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares			5			
	Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0			

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

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

Elaborado por: Giovanni Andres Romero Rodriguez	Cargo: No Aplica	Fecha: 04/oct/2019	Firma:
Revisado por: Angèle María Herrera Calerozas Claudia Kyra Abadía	Cargo: Profesional Especializado (E) Universitario (E)	Profesión: Fecha: 07/oct/2019	Firma:
Aprobado por: Carlos Alberto Bugios Ramirez	Cargo: Subdirector de Departamento Administrativo	Fecha: 07/oct/2019	Firma:

 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI <small>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO</small>		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	11/05/2018		
Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión		Día	Mes	Año	al	Día	Mes	Año	Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión				
		0	0	0		0	0	0					
DATOS EVALUADO (Gerente Público)													
Nombre Completo		Documento de Identidad			Dependencia o Área Funcional								
0		0			0								
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico			Código		Grado						
0		0			0		0						
DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO													
Nombre Completo		Documento de Identidad			Organismo								
0		0			0								
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico			Código		Grado						
0		0			0		0						
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 avanzar											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									
	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.			S	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			S			
	Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas.			S			
	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.			S			
	Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión.			S			
	Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.			S			
	Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0		
3	Planeación	Preve situaciones y escenarios futuros				0,0	
	Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recurso requeridos, promoviendo altos estándares de desempeño			S			
	Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso			S			
	Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.			S			
	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			

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.			5			
	Asume los riesgos de las decisiones tomadas.			5			
	Total Puntaje Evaluador		0.0	0.0	0.0		
5	Gestión del desarrollo de las personas	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.			5	0.0	
	Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.			5			
	Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.			5			
	Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.			5			
	Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.			5			
	Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.			5			
	Total Puntaje Evaluador		0.0	0.0	0.0		

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos (1-5)			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		80%	20%	20%			
6	Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno		5			
	Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa		5				
	Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno		5				
	Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados		5		0,0		
	Infiere positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno		5				
	Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0		
7	Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo		5			
	Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones		5				
	Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo		5		0,0		
	Asume como propia la solución acordada por el equipo		5				
	Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares		5				
	Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0		
Valoración final					0,00	0%	

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

Elaborado por: Giovanni Andres Romero Rodriguez	Cargo: No Aplica	Fecha: 04/oct/2019	Firma:
Revisado por: Ángela María Herrera Calerozas Cledia Kyra Abadía	Cargo: Profesional Especializado (E) Universitario (E)	Profesion	Fecha: 07/oct/2019 Firma:
Aprobado por: Carlos Alberto Burgos Ramirez	Cargo: Subdirector de Departamento Administrativo	Fecha: 07/oct/2019	Firma:

 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO	SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI)										MATH02.06.03.16.P03.F05	
	VALORACION DE COMPETENCIAS										VERSIÓN	4
	PERIODO DE EVALUACIÓN DE ACUERDO DE GESTIÓN										FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA	11/06/2019
Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión	Día 0	Mes 0	Año 0	al	Día 0	Mes 0	Año 0	Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión				
DATOS EVALUADO (Gerente Público)												
Nombre Completo		Documento de Identidad		Dependencia o Área Funcional								
0		0		0								
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico		Código		Grado						
0		0		0		0						
DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO												
Nombre Completo		Documento de Identidad		Organismo								
0		0		0								
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico		Código		Grado						
0		0		0		0						
DATOS DEL PAR												
Nombre Completo		Documento de Identidad		Dependencia o Área Funcional								
0		0		0								
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico		Código		Grado						
0		0		0		0						
Criterios de valoración												
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.										5		
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.										4		
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.										3		
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.										2		
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.										1		
Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos (1-5)			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación					
		Superior 60%	Par 20%	Subalterno 20%								
1	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			
		80%	20%	20%			
2	Liderazgo afectivo	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			
		Cree compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, suerando intereses personales para alcanzar las metas.		5			
		Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral.		5			
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión.		5			
		Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.		5			
	Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0			
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros.				0,0	
		Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recursos requeridos, promoviendo altos estándares de desempeño.		5			
		Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso.		5			
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.		5			
		Optimiza el uso de los recursos.		5			
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.		5			
	Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0			


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.			5		
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas.			5		
Total Puntaje Evaluador		0.0	0.0	0.0			
5	Gestión del desarrollo de las personas	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.			5	0.0	
		Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.			5		
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.			5		
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.			5		
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.			5		
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.			5		
Total Puntaje Evaluador		0.0	0.0	0.0			

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		80%	20%	20%			
6	Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.		5		0,0	
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa		5			
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno		5			
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados		5			
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno		5			
	Total Puntaje Evaluador			0,0			
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			

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

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

Elaborado por: Giovanni Andres Romo Rodriguez	Cargo: No Aplica	Fecha: 04/oct/2019	Firma:
Revisado por: Angélica María Herrera Caceres Claudia Kyra Abadie	Cargo: Profesional Especializado (E) Universitario (E)	Profesión: Fecha: 07/oct/2019	Firma:
Aprobado por: Carlos Alberto Burgos Ramirez	Cargo: Subdirector de Departamento Administrativo	Fecha: 07/oct/2019	Firma:

 <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>VALORACION DE COMPETENCIAS</p>						<p>MATH02.06.03.16.P03.F05</p> <p>VERSIÓN: 4</p> <p>FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA: 11/02/2016</p>	
<p>Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión</p> <p>Día: 0 Mes: 0 Año: 0 al Día: 0 Mes: 0 Año: 0</p>		<p>Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión</p> <p>Día: Mes: Año:</p>							
<p>DATOS EVALUADO (Gerente Público)</p>									
Nombre Completo		Documento de Identidad		Dependencia o Área Funcional					
0		0		0					
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico		Código		Grado			
0		0		0		0			
<p>DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO</p>									
Nombre Completo		Documento de Identidad		Organismo					
0		0		0					
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico		Código		Grado			
0		0		0		0			
<p>DATOS DEL PAR</p>									
Nombre Completo		Documento de Identidad		Dependencia o Área Funcional					
0		0		0					
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico		Código		Grado			
0		0		0		0			
<p>Criterios de valoración</p>									
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.								5	
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede avanzar.								4	
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.								3	
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.								2	
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.								1	
Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación		
		Superior 80%	Par 20%	Subalterno 20%					
1 Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.			5					
	Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos.			5					
	Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.			5					
	Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.			5					
	Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.			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 afectivo	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones		5		0,0	
		Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.		5			
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, suerando intereses personales para alcanzar las metas.		5			
		Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidendo 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	Preve situaciones y escenarios futuros		5		0,0	
		Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recursos requeridos, promoviendo altos estándares de desempeño.		5			
		Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso.		5			
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.		5			
		Optimiza el uso de los recursos.		5			
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.		5			
	Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0		

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	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		
5	Gestión del desarrollo de las personas	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas			5	0.0	
		Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas			5		
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas			5		
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños			5		
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo			5		
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas			5		
		Total Puntaje Evaluador		0.0	0.0		

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		80%	20%	20%			
6	Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno			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		
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
-----------------------	---------------------------	---------------

Elaborado por: Giovanni Andrés Romeo Rodríguez	Cargo: No Aplica	Fecha: 04/oct/2019	Firma:
Revisado por: Ángela María Herrera Calerosa Claudia Kyra Abadía	Cargo: Profesional Especializado (E) Universitario (E)	Profesión:	Fecha: 07/oct/2019 Firma:
Aprobado por: Carlos Alberto Burgos Ramírez	Cargo: Subdirector de Departamento Administrativo	Fecha: 07/oct/2019	Firma: