

Page 1 of 6


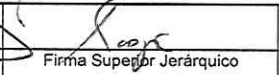
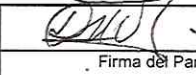
 ALCALDIA DE SANTIAGO DE CALI GESTION DEL TALENTO HUMANO GESTION Y DESARROLLO HUMANO	SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI)								MATH02.06.03.18.P03.F05				
	VALORACION DE COMPETENCIAS								VERSIÓN		4		
									FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA		11/oct/2019		
Periodo de Evaluación de Acuerdo de Gestión	Día	Mes	Año	al	Día	Mes	Año	Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión					
	1	1	2021		31	12	2021	Día	15	Mes	6	Año	2021
DATOS EVALUADO (Gerente Público)													
Nombre Completo			Documento de Identidad			Dependencia o Área Funcional							
JACQUELINE GALEANO VELEZ			31.942.781			CENTRO DE ADMINISTRACIÓN LOCAL INTEGRADA C.A.L.I. N° 18 Y 17							
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico			Código			Grado			
JEFE DE OFICINA				DIRECTIVO			006			03			
DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO													
Nombre Completo			Documento de Identidad			Organismo							
RODRIGO SALAZAR SARMIENTO			16.789.913			SECRETARIA DE DESARROLLO TERRITORIAL Y PARTICIPACION CIUDADANA							
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico			Código			Grado			
SECRETARIO DESPACHO				DIRECTIVO			020			07			
DATOS DEL PAR													
Nombre Completo			Documento de Identidad			Dependencia o Área Funcional							
DIEGO BARRAGAN RIVERA			16.627.410			CENTRO DE ADMINISTRACION LOCAL INTEGRADA C.A.L.I. 16							
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico			Código			Grado			
JEFE DE OFICINA				DIRECTIVO			06			03			
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 70%	Par 30%	Subalterno									
1 Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.	5	5		5,0	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										
	Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.	5	5										
	Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.	5	5										
	Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.	5	5										
	Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo y compromiso de los equipos de trabajo.	5	5										
Total Puntaje Evaluador		3,5	1,5										


Competencias comunes y directivas		Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior	Par	Subalterno			
			70%	30%				
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	5,0	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				
		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				
		Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores practicas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral.	5	5				
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión.	5	5				
		Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.	5	5				
Total Puntaje Evaluador			3,5	1,5				
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros	5	5	5,0	5,0		
		Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recurso requeridos; promoviendo altos estándares de desempeño.	5	5				
		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				
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.	5	5				
		Optimiza el uso de los recursos.	5	5				
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	5	5				
Total Puntaje Evaluador			3,5	1,5				

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		70%	30%				
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	5,0	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				
	Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad	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				
	Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente	5	5				
	Asume los riesgos de las decisiones tomadas	5	5				
	Total Puntaje Evaluador	3,5	1,5				
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	5,0	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				
	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				
	Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	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				
	Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.	5	5				
Total Puntaje Evaluador		3,5	1,5				

Competencias comunes y directivas		Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior	Par	Subalterno			
			70%	30%				
6	Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno	5	5				
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa	5	5				
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno	5	5				
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados	5	5				
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno	5	5				
Total Puntaje Evaluador			3,5	1,5				
7	Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo	5	5				
		Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones	5	5				
		Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo	5	5				
		Asume como propia la solución acordada por el equipo	5	5				
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares	5	5				
Total Puntaje Evaluador			3,5	1,5				

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

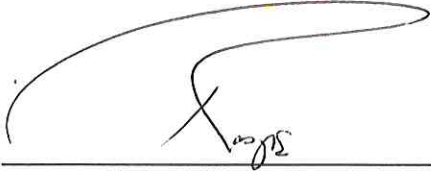
		
Firma Gerente Público	Firma Superior Jerárquico	Firma del Par


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

Nombre del Gerente Público:	JACQUELINE GALEANO VELEZ	
Área en la que se desempeña:	CENTRO DE ADMINISTRACIÓN LOCAL INTEGRADA C.A.L.I. N° 18 Y 17	
Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión	15 de junio de 2021	

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	45%	36%
PONDERADO	80%	
CONCERTACION	5%	0%
VALORACION DE COMPETENCIAS	5,0	20%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL	56%	

CUMPLIMIENTO FINAL	56%
--------------------	-----


Firma del Supervisor Jerárquico


Firma del Gerente Publico.