



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

INFORME ADAPTACIÓN LABORAL I TRIMESTRE DE 2025 SUBPROCESO CAPACITACIÓN Y ESTIMULOS

En cumplimiento de las acciones de “Gestión del Cambio Organizacional”, el Subproceso Capacitación y Estímulos, ha diseñado una evaluación con el fin de establecer las condiciones generadas en el transcurso de adaptabilidad al puesto de trabajo, teniendo en cuenta que la adaptabilidad o gestión del cambio consiste en la capacidad de responder con flexibilidad a los cambios que ocurren en el entorno y adaptarse con facilidad a nuevas realidades, permitiendo en este contexto identificar las competencias básicas desarrolladas por el servidor público para el ejercicio de su función.

La evaluación consta de 2 componentes:

1. **COMPONENTE DE AUTOEVALUACIÓN:** La cual debe ser diligenciada directamente por los servidores públicos y tiene como finalidad:

- Evaluar la adaptación al cambio organizacional
- Adelantar acciones de preparación frente a las eventualidades institucionales que se presentan
- Buscar el desarrollo continuo y coordinado de la asignación de tareas.
- Identificar la asignación de estaciones de trabajo.
- Constatar el suministro de equipos y herramientas para el ejercicio de su labor
- Solicitar el ajuste o modificación de las circunstancias que puedan impedir el óptimo desempeño laboral.
- Identificar las necesidades de inducción o capacitación al servidor público en los cambios o actualizaciones implementadas.

Para efecto de realizar el ejercicio el servidor público debe acceder al link <https://forms.gle/BQroD54m36UAnMTE6>





ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

INFORME ADAPTACIÓN LABORAL I TRIMESTRE DE 2025 SUBPROCESO CAPACITACIÓN Y ESTIMULOS

2. COMPONENTE DE EVALUACIÓN POR PARTE DE LOS JEFES INMEDIATOS: La evaluación debe ser diligenciada por parte de los jefes inmediatos y pretende identificar en los servidores públicos referidos aspectos como:

- Relaciones interpersonales y adaptación al cambio.
- Trabajo en equipo y colaboración
- Orientación a los servicios asignados en el ejercicio de su función
- Comunicación
- Tiempo de adaptación
- Conocimiento específico necesario para el desempeño del servidor.

Los jefes inmediatos deberán consignar su percepción a través del link <https://forms.gle/AMGFcu8jbg7oPy16>

El diligenciamiento se deberá realizar por las partes, a más tardar el 09 de mayo de 2025.

En virtud de lo anterior, se realizó la convocatoria para los organismos correspondientes a través del sistema de gestión documental ORFEO.

 23954 Adaptación Despacho alcalde	28/04/2025 9:21 a. m.
 23964 Bienestar Social	28/04/2025 10:07 a. m.
 23974 Deporte	28/04/2025 10:07 a. m.
 23984 Desarrollo Económico	28/04/2025 10:03 a. m.
 23994 Participación	28/04/2025 10:07 a. m.
 24004 Educación	28/04/2025 10:01 a. m.
 24014 G. Riesgo	28/04/2025 9:59 a. m.
 24024 Adaptación Movilidad	28/04/2025 9:22 a. m.
 24034 Salud	28/04/2025 9:59 a. m.
 24044 Seguridad	28/04/2025 10:08 a. m.
 24054 Vivienda	28/04/2025 10:08 a. m.
 24064 Unidad Gestión Bienes y Servicios	28/04/2025 10:06 a. m.
 24124 Educación	28/04/2025 9:57 a. m.



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

INFORME ADAPTACIÓN LABORAL I TRIMESTRE DE 2025 SUBPROCESO CAPACITACIÓN Y ESTIMULOS

Se detalla el total de organismo convocados para realizar la Autoevaluación de adaptación laboral, vs los organismos que dieron respuesta a la solicitud hecha por la Subdirección de Gestión estratégica de Talento Humano. Equivale al 75%

organismo al que pertenece	servidores convocados	servidores diligenciados
Departamento Administrativo De Contratación Pública	1	
Departamento Administrativo De Control Disciplinario Interno	1	1
Departamento Administrativo De Control Disciplinario Interno De Juzgamiento.	1	1
Departamento Administrativo De Desarrollo E Innovación Institucional	4	1
Departamento Administrativo De Gestión Jurídica Pública	4	
Departamento Administrativo De Hacienda Municipal	2	1
Departamento Administrativo De Planeación Municipal	2	1
Departamento Administrativo De Tecnologías De La Información Y Las Comunicaciones	1	1
Despacho Alcalde	10	
Secretaría De Bienestar Social	3	2
Secretaría De Deporte Y Recreación	2	2
Secretaría De Desarrollo Económico	1	
Secretaría De Desarrollo Territorial Y Participación Ciudadana	4	3
Secretaría De Educación	2	1
Secretaría De Gestión Del Riesgo, Emergencias Y Desastres	2	2
Secretaría De Gobierno		8
Secretaría De Movilidad	30	22
Secretaría De Salud Pública	2	3
Secretaría de Seguridad y Justicia	2	6
Secretaría de Turismo		1
Secretaría de Vivienda Social y Hábitat	2	2
Unidad Administrativa Especial de Gestión de Bienes y Servicios UAEGBYS	4	2
Suma total	79	60

Los resultados se describen a continuación

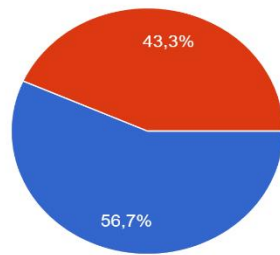


ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

INFORME ADAPTACIÓN LABORAL I TRIMESTRE DE 2025 SUBPROCESO CAPACITACIÓN Y ESTIMULOS



Adaptación Laboral (ingreso)
60 respuestas



● Adaptación Laboral (ingreso)
● Readaptación Laboral (Movilidad o encargo)

PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN





ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

INFORME ADAPTACIÓN LABORAL I TRIMESTRE DE 2025
SUBPROCESO CAPACITACIÓN Y ESTIMULOS

Componentes / Preguntas	Sí	No	N/A	%	Observaciones
ADAPTACIÓN Y READAPTACIÓN LABORAL					
¿Recibió inducción específica para el ejercicio del empleo?	50	16		83.3	
¿Se le realizó presentación ante el equipo de trabajo del Proceso o Subproceso?	54	6		90%	
¿Le fueron socializados los objetivos, procedimientos y otros elementos del proceso al cual fue asignado?	54	6		90%	
¿Cuánto tiempo transcurrió, a partir del momento en que fue presentado al Profesional de Apoyo administrativo y su asignación al grupo de trabajo?	44	10	6	73.3%	
ENTREGA DE INSUMOS Y ELEMENTOS					
Espacio Físico - Organismo (según sea el caso)	52	2	6	86.7%	<ul style="list-style-type: none"> ● Si ● No ● NO APLICA ● Falta dotacion y parque automotor ● Muy poca dotacion de uniformes y no hay motocicleta oficial suficiente para poder salir a laboral a tiempo
¿Al día de hoy cuenta con sede física u organismo para el desempeño de su cargo?	56	2	2	9.3%	
¿Le asignaron personal a su cargo para la funcionalidad de su organismo?	33	24	3	55%	
¿Cuenta con escritorio, sillas y demás implementos de oficina?	40	20		66.7%	
¿Cuenta con computador?	29	27	4	48.3%	<ul style="list-style-type: none"> ● Si ● No ● Tengo computador propio, pero laboro desde el Drive de la Alcaldía De Santiago de Cali ● PERO SIN LICENCIA TRABAJO TODO EN DRIVE ● N/A ● En mal estado de conservación y el internet para la realización de audienc...



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

INFORME ADAPTACIÓN LABORAL I TRIMESTRE DE 2025
SUBPROCESO CAPACITACIÓN Y ESTIMULOS

Componentes / Preguntas	Sí	No	N/A	%	Observaciones
¿Ha recibido capacitación desde su vinculación a la fecha?	52	8		86.7%	
¿Brindaron capacitación en el sistema de gestión Documental?	38	18	4	63.3	<ul style="list-style-type: none"> ● Si ● No ● No Aplica ● ya cueto con el por pertenecer a la entidad desde la ño 2020 ● De manera general
<p>Si su respuesta es NO, relate brevemente los acontecimientos que generaron el no recibir la formación.</p> <p>Describa brevemente.</p> <p>¿Existe relación entre sus conocimientos básicos y específicos con las actividades que realiza en la actualidad? (Si su respuesta es no, especifique el por qué).</p>	60			100%	<p>No ha sido programada por el ente encargado Sobre el sistema Documental Orfeo Propiamente no se ha dado capacitación, se dio una charla sobre la TRD- del proceso Verbal Abreviado.</p> <p>Supongo que debe ser porque ya llevo tiempo en la Alcaldía y he recibido antes dichas capacitaciones.</p> <p>Nunca he recibido capacitación en Orfeo, aprendí por compañeros de trabajo</p>
¿Están relacionadas las actividades y tareas designadas o ejecutadas con las funciones descritas en el Manual de Funciones y con el nivel de responsabilidad del cargo?	56	2	2	95%	
Si su respuesta es No, especifique el por qué. De lo contrario, escriba No aplica.					Proceso de adaptación y priorización temporal en la necesidad del servicio de 2 servidores públicos, a la fecha todo normal



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

INFORME ADAPTACIÓN LABORAL I TRIMESTRE DE 2025
SUBPROCESO CAPACITACIÓN Y ESTIMULOS

Componentes / Preguntas	Sí	No	N/A	%	Observaciones																														
¿Qué conocimientos considera usted le hacen falta para mejorar su desempeño laboral?	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Componente</th> <th>Respuestas</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Capacitación organizacional, N...</td> <td>24</td> <td>40 %</td> </tr> <tr> <td>Actualización en programas, pr...</td> <td>29</td> <td>48,3 %</td> </tr> <tr> <td>Capacitación en Archivo gener...</td> <td>8</td> <td>13,3 %</td> </tr> <tr> <td>Sistema de Gestión Document...</td> <td>16</td> <td>26,7 %</td> </tr> <tr> <td>N/A</td> <td>2</td> <td>3,3 %</td> </tr> <tr> <td>normatividad en salud publica</td> <td>1</td> <td>1,7 %</td> </tr> <tr> <td>Accidentalidad</td> <td>1</td> <td>1,7 %</td> </tr> <tr> <td>Contratación</td> <td>1</td> <td>1,7 %</td> </tr> <tr> <td>NINGUNO</td> <td>1</td> <td>1,7 %</td> </tr> </tbody> </table>					Componente	Respuestas	%	Capacitación organizacional, N...	24	40 %	Actualización en programas, pr...	29	48,3 %	Capacitación en Archivo gener...	8	13,3 %	Sistema de Gestión Document...	16	26,7 %	N/A	2	3,3 %	normatividad en salud publica	1	1,7 %	Accidentalidad	1	1,7 %	Contratación	1	1,7 %	NINGUNO	1	1,7 %
Componente	Respuestas	%																																	
Capacitación organizacional, N...	24	40 %																																	
Actualización en programas, pr...	29	48,3 %																																	
Capacitación en Archivo gener...	8	13,3 %																																	
Sistema de Gestión Document...	16	26,7 %																																	
N/A	2	3,3 %																																	
normatividad en salud publica	1	1,7 %																																	
Accidentalidad	1	1,7 %																																	
Contratación	1	1,7 %																																	
NINGUNO	1	1,7 %																																	
¿Qué condiciones requiere para mejorar su desempeño laboral?	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Condición</th> <th>Respuestas</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Clima organizacional adecuado</td> <td>10</td> <td>16,7 %</td> </tr> <tr> <td>Proporción de elementos</td> <td>14</td> <td>23,3 %</td> </tr> <tr> <td>Asignación de Espacio de Trab...</td> <td>10</td> <td>16,7 %</td> </tr> <tr> <td>Factores ergonómicos y de sal...</td> <td>13</td> <td>21,7 %</td> </tr> <tr> <td>Capacitación</td> <td>20</td> <td>33,3 %</td> </tr> <tr> <td>Acompañamiento</td> <td>10</td> <td>16,7 %</td> </tr> <tr> <td>Ninguna</td> <td>13</td> <td>21,7 %</td> </tr> <tr> <td>Incrementar el número de Insp...</td> <td>1</td> <td>1,7 %</td> </tr> <tr> <td>Una silla adecuada</td> <td>1</td> <td>1,7 %</td> </tr> </tbody> </table>					Condición	Respuestas	%	Clima organizacional adecuado	10	16,7 %	Proporción de elementos	14	23,3 %	Asignación de Espacio de Trab...	10	16,7 %	Factores ergonómicos y de sal...	13	21,7 %	Capacitación	20	33,3 %	Acompañamiento	10	16,7 %	Ninguna	13	21,7 %	Incrementar el número de Insp...	1	1,7 %	Una silla adecuada	1	1,7 %
Condición	Respuestas	%																																	
Clima organizacional adecuado	10	16,7 %																																	
Proporción de elementos	14	23,3 %																																	
Asignación de Espacio de Trab...	10	16,7 %																																	
Factores ergonómicos y de sal...	13	21,7 %																																	
Capacitación	20	33,3 %																																	
Acompañamiento	10	16,7 %																																	
Ninguna	13	21,7 %																																	
Incrementar el número de Insp...	1	1,7 %																																	
Una silla adecuada	1	1,7 %																																	
¿Su Organismo realizó al día de hoy la jornada de 'Encuentros Somos Alcaldía' u otros espacios interdisciplinarios de información o conocimiento en los cuales pudo profundizar sobre la gestión y rol de la Alcaldía de Santiago de Cali?	28	22	10	46.7%	<ul style="list-style-type: none"> ● SI ● NO ● NO APLICA ● No tengo información 																														



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

INFORME ADAPTACIÓN LABORAL I TRIMESTRE DE 2025
SUBPROCESO CAPACITACIÓN Y ESTIMULOS

Competencias en Autoevaluación		83.33%
RELACIONES INTERPERSONALES: Establecer y mantener relaciones de trabajo positivas, basadas en la comunicación abierta y el respeto por los demás.		85.85%
A. Escucha con interés a las personas, capta las preocupaciones y necesidades de usuarios internos y externos.	90.00%	
B. Transmite eficazmente las ideas, e información, evitando con ello malos entendidos y situaciones de conflicto	81.70%	
ADAPTACIÓN AL CAMBIO: Enfrenta con flexibilidad y versatilidad situaciones nuevas aceptando los cambios de manera positiva y constructiva.		75.00%
A. Acepta y se adapta fácilmente al entorno de la organización y al equipo de trabajo.	81.7%	
B. Las Responsabilidades que le han asignado corresponden con sus expectativas.	70%	
C. Conoce y comparte las prioridades del Proceso o Subproceso.	78.3%	
D. Aplica sus conocimientos y/o competencias en el lugar de trabajo E. Se he adaptado bien a las responsabilidades asignadas a su cargo.	90%	
	80%	
TRABAJO EN EQUIPO Y COLABORACIÓN: Trabajar con otros de forma conjunta y de manera participativa integrando esfuerzos para la consecución de metas		88.32%
A. Coopera en distintas situaciones y comparte información.	95%	
B. Expresa expectativas positivas del equipo o de los miembros del mismo.	83.3%	
C. Planifica las propias acciones teniendo en cuenta los objetivos grupales.	88.3%	
D. Establece el dialogo directo con los miembros del equipo que le permita compartir información.	86.7%	
E. Respeta criterios y distintas opiniones del equipo	88.3%	
REGULACIÓN EN LA GESTIÓN: Promover y fortalecer las oportunidades de aprendizaje, resolviendo situaciones con ideas innovadoras y creativas, pensando en forma estratégica, orientando al cambio organizacional		84.15%
A. Prepara lo necesario para lograr objetivos.	88.3%	
B. Establece niveles de importancia al momento de tomar decisiones.	88.3%	
C. Emprende acciones que soporta en hechos y datos.	81.7%	
D. Hace seguimiento permanente a la gestión.	78.3%	



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

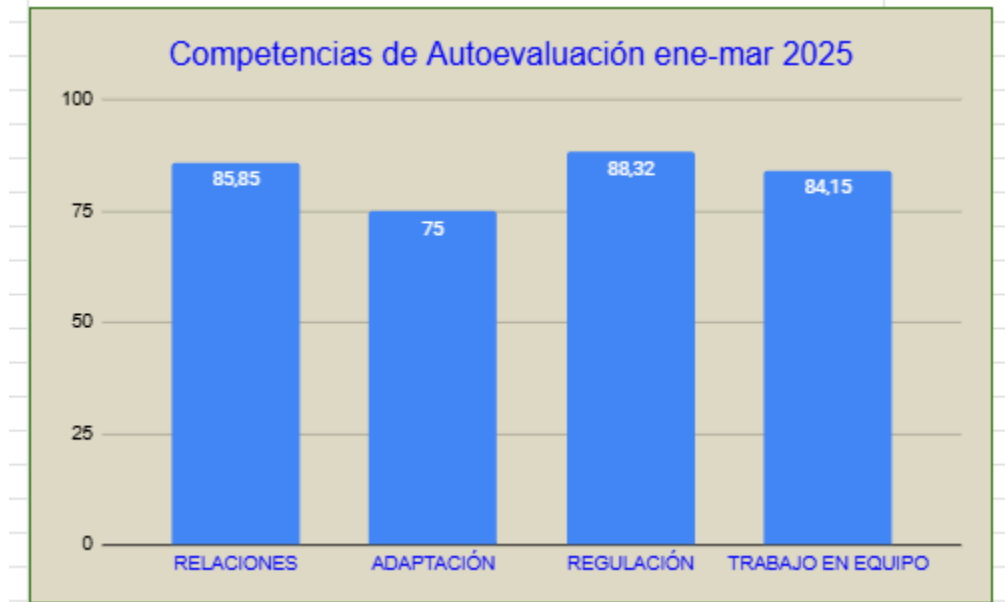
INFORME ADAPTACIÓN LABORAL I TRIMESTRE DE 2025 SUBPROCESO CAPACITACIÓN Y ESTIMULOS

Competencias en Autoevaluación	83.33%
No Aplica = 15	
Ninguna =15	
Los procesos a mis asignados los he sustanciado oportunamente, sin embargo, quienes tienen a cargo la revisión de estos proyectos aún no los revisan, lo que ralentiza el proceso y afecta el principio de celeridad establecido en el Código Disciplinario Único.	
Me gusta el trabajo en equipo y aportar conocimientos a quien lo necesita	
Muchas gracias	
Lo único que requerimos en este momento es el espacio y mobiliario	
Es importante ahondar más en las funciones de los jefes de oficina que dirigen las UAGs de los organismos que cuentan con estas dependencias	
Se está trabajando de manera articulada con todas las áreas de la Secretaría del Deporte y la Recreación para cumplir con los objetivos planteados por el Despacho del alcalde, además de cumplir con las metas del Plan de Desarrollo	
Una buena encuesta de seguimiento.	
Sin en evolución del cargo aplicando las normas y procedimientos requeridos	
El equipo me ha dado una buena acogida y apoyo, algunas cosas como el correo y usuario para las plataformas necesarias no se ha dado tan rápido.	
Siempre estoy dispuesto a escuchar dialogar y servir	
General se tiene una buena comunicación con el grupo	
En general se tiene una buena comunicación con los integrantes	
En general se tiene. Una buenas. Comunicación con los dirigentes del grupo.	
Realizar mejorar en todos los aspectos	
Me gusta como trabajamos juntos y en equipo y el trabajo es más y hace q el trabajo sea más disfrutable	
Siempre aplico a la gestión mis conocimientos.	
Sin observaciones	
El cambio ha sido abismal igual que las responsabilidades, la carga laboral es demasiado alta - atender situaciones de 7.700 servidores públicos con un equipo de 5 servidores nombrados y 6 contratistas	
Se presenta algunas novedades en las instalaciones que dificulta a veces que el personal de apoyo no del 100% en sus actividades con luminarias, sillas, y la caída constante del internet	
Todo muy bien gracias	
Atender Punto Crítico Relacionado Con Fortalecer Equipo De Inspectores.	
Siempre dispuesta a lo que se requiere en la institución	
Por favor tener en cuenta que mis funciones no son liderar ni coordinar un equipo de trabajo	
Siempre se ha intentado que el trabajo vaya de la mano a la consecución de metas y objetivos propuestos por los jefes y la entidad.	
Actualizar el MOP porque hay funciones que ya no se hacen por nuevas normas y existen funcionarios de cargos menores (administrativo, Asistencial y Técnico) desempeñando funciones de profesionales y al momento de entregar se forman conflictos internos con los funcionarios de cargos menores con el profesional que llega	
Actualmente desarrollo mis funciones en el equipo de AMSO, a cargo del Director Alexander Duran, y aunque no contamos con espacios, elementos de trabajo o sede, todos los días desempeño mis funciones desde cualquier espacio que encuentre o en el piso 2 del CAM, o en la subsecretaría de movilidad sostenible o en la Secretaría de Movilidad.	
Trato en lo posible, llevarme bien con mis compañeros.	
Siempre trato de dar ejemplo con mis acciones para generar un buen ambiente al interior del equipo de trabajo.	
Conozco las responsabilidades que se me han asignado y trabajo con los diversos equipos de trabajo para lograr los objetivos de la oficina de Contravenciones	



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

INFORME ADAPTACIÓN LABORAL I TRIMESTRE DE 2025 SUBPROCESO CAPACITACIÓN Y ESTIMULOS



2. COMPONENTE DE EVALUACIÓN POR PARTE DE LOS JEFES INMEDIATOS: La evaluación debe ser diligenciada por parte de los jefes inmediatos y pretende identificar en los servidores públicos referidos aspectos como:

- Relaciones interpersonales y adaptación al cambio.
- Trabajo en equipo y colaboración
- Orientación a los servicios asignados en el ejercicio de su función
- Comunicación
- Tiempo de adaptación
- Conocimiento específico necesario para el desempeño del servidor.



ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI

INFORME ADAPTACIÓN LABORAL I TRIMESTRE DE 2025 SUBPROCESO CAPACITACIÓN Y ESTIMULOS



EVALUACIÓN POR PARTE DE LOS JEFES INMEDIATOS ADAPTACIÓN LABORAL 2025

Subproceso Capacitación y Estimulos





ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI

Sección 1 de 2

EVALUACIÓN DE ADAPTACIÓN LABORAL

2025 Jefe Inmediato

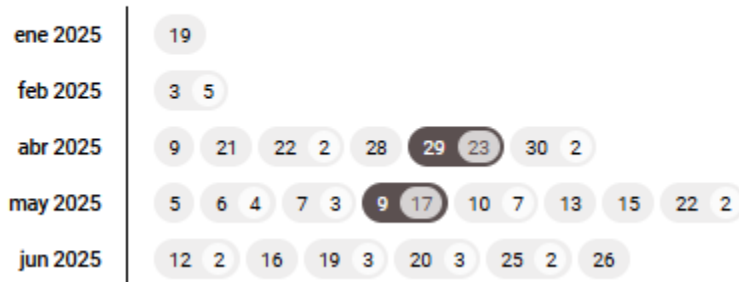
B *I* U ↺ ↻

En cumplimiento del programa "Gestión del Cambio Organizacional" del Subproceso Capacitación y Estimulos, se ha diseñado una evaluación con el fin de establecer las condiciones generadas en el transcurso de adaptación al puesto de trabajo, la cual pretende medir las competencias básicas desarrolladas por el servidor público para el ejercicio de su función.

Para este segundo componente el total de valoraciones equivale a 84 personas

Fecha de diligenciamiento

84 respuestas



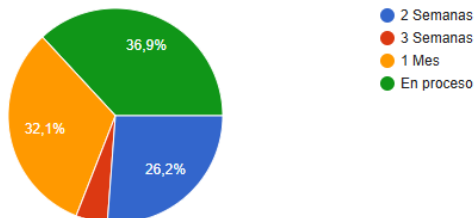


ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

INFORME ADAPTACIÓN LABORAL I TRIMESTRE DE 2025 SUBPROCESO CAPACITACIÓN Y ESTIMULOS

EVALUACIÓN DE ADAPTACIÓN LABORAL JEFES INMEDIATOS					
Variable	Definición	Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
COMPETENCIA DE RELACIONES INTERPERSONALES (66.10%) Las Relaciones interpersonales establecen y mantienen relaciones de trabajo positivas, basadas en la comunicación abierta y el respeto por los demás.					
Transmite eficazmente las ideas e información impidiendo con ello malos entendidos y situaciones de conflicto.		1.2	2.4	29.8	66.7%
Planifica las propias acciones teniendo en cuenta la repercusión de los objetivos grupales.			16.7	17.9	65.5%
COMPETENCIA DE ADAPTACIÓN AL CAMBIO (74.28%) Enfrenta con flexibilidad y versatilidad situaciones nuevas aceptando los cambios de manera positiva y constructiva					
Muestra interés en el desarrollo de competencias requeridas para el cumplimiento de sus labores asignadas			3.6	19	77.40
Acepta y se adapta fácilmente al entorno de la Organización y al equipo de trabajo.			4.8	20.2	75.00
Aplica sus conocimientos y/o competencias a su lugar de trabajo			2.4	23.8	73.80
Conoce y comparte las prioridades del proceso o subproceso			1.2	27.4	71.40
Aporta conocimiento y/o se muestra dispuesto al desarrollo de sus nuevas funciones laborales.			3.6	22.6	73.80
COMPETENCIA DE TRABAJO EN EQUIPO Y COLABORACIÓN (75.00%) Trabaja de forma conjunta y participativa integrando esfuerzos para la consecución de metas.					
Respeta criterios y distintas opiniones del equipo.			3.6	17.9	78.60
Coopera en distintas situaciones y comparte información.			3.6	20.2	76.20
Expresa expectativas positivas del equipo o de los miembros del mismo.				26.2	73.80
Planifica las propias acciones teniendo en cuenta los objetivos grupales.			13.1	15.5	71.40
COMPETENCIA ORIENTACIÓN AL SERVICIO: ASIGNADAS AL EJERCICIO DE SU FUNCIÓN (71.32%) Dirige sus acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios internos y externos, de conformidad con las responsabilidades					
Muestra buena disposición al momento de recibir las peticiones del usuario			2.4	22.8	75.00
Mantiene el control ante situaciones difíciles con los usuarios			15.5	13.1	71.00
Entrega al usuario respuestas oportunas			1.2	32.1	66.70
Busca alternativas que permitan dar una respuesta efectiva			1.2	26.2	72.60
COMPETENCIA DE COMUNICACIÓN (74.63%) Capacidad de establecer canales de comunicación que le permitan entender, elaborar e interpretar los diversos eventos comunicativos.					
Escucha atentamente			2.4	17.9	79.80
Comprende la información recibida				32.1	67.90
Demuestra respeto al escuchar al usuario interno y externo				23.8	76.20
Expresa sus ideas directamente con precisión y claridad				26.2	71.40

¿Cuánto tiempo tardó el nuevo servidor en adaptarse a los procesos funcionales del cargo? Desde--- Hasta

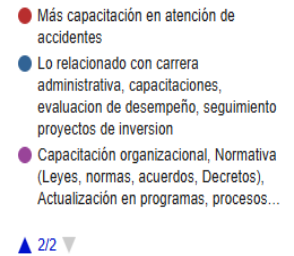
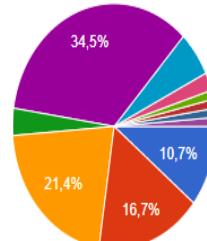
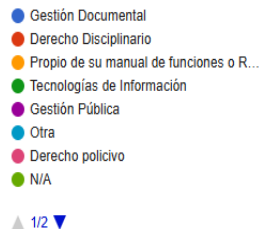
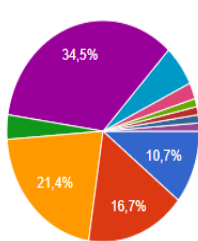




ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI

INFORME ADAPTACIÓN LABORAL I TRIMESTRE DE 2025 SUBPROCESO CAPACITACIÓN Y ESTIMULOS

EVALUACIÓN DE ADAPTACIÓN LABORAL JEFES INMEDIATOS					
Variable	Definición	Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre



OBSERVACIONES

NINGUNA = 6

Continuar capacitándose en atención al usuario y código interno disciplinario.

No Aplica = 2

- ✚ Continuar capacitándose en atención al usuario y código interno disciplinario.
- ✚ Estudio en derecho disciplinario
- ✚ Se recomienda capacitación trato al ciudadano
- ✚ Estudio en código único disciplinario
- ✚ Estudio en el código único en derecho disciplinario
- ✚ Es un servidor público de mucha disposición ante las necesidades y sus funciones.
- ✚ Estamos en implementación del organismo y el funcionario ha aportado desde su rol
- ✚ Se recomienda mejorar el trato a la ciudadanía y derecho disciplinario
- ✚ Continuar capacitándose en atención al público y código único disciplinario.
- ✚ Tiene toda la disposición
- ✚ ES BUENO CAPACITARSE EN DIFERENTES ROLES PARA CADA DIA SER MEJOR EN LAS ACTIVIDADES A DESARROLLAR
- CONTINUAMENTE
- ✚ MEJORAR CONOCIMIENTO EN DERECHO DISCIPLINARÍO
- ✚ Los temas de capacitaciones son muy importantes para el personal entrante y que lo apliquen en la vía
- ✚ Esta es mi evaluación de adaptación, gracias.
- ✚ Ha mostrado interés en la implementación del Nuevo Organismo
- ✚ Es una servidora pública dispuesta a las necesidades de la Subsecretaría y de sus funciones.
- ✚ TRATO A AL CIUDADANO
- ✚ Ha mostrado interés en el proceso de implementación del Organismo
- ✚ ha sido un gran aporte para el grupo de trabajo asignado



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

INFORME ADAPTACIÓN LABORAL I TRIMESTRE DE 2025 SUBPROCESO CAPACITACIÓN Y ESTIMULOS

EVALUACIÓN DE ADAPTACIÓN LABORAL JEFES INMEDIATOS					
Variable	Definición	Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
<ul style="list-style-type: none"> ✚ ESTUDIO EN DERECHO DISCIPLINARIO ✚ Posee una actitud positiva frente al proceso ✚ ESTUDIO EN DERECHO DISCIPLINARIO ✚ Agradezco la atención ✚ estudio en el código único derecho disciplinario ✚ Gestión documental ✚ Se busca que la nueva funcionaria amplíe sus conocimientos sobre el derecho disciplinario, acorde a sus funciones del servidor público y el organismo . ✚ Se recomienda capacitación trato a la ciudadanía y código único disciplinario. ✚ Su experiencia previa ha facilitado la adaptación al cargo y ha facilitado la armonización del trabajo en equipo. ✚ MEJORAR ESTUDIOS EN DERECHO DISCIPLINARIO ✚ Es un funcionario comprometido con sus funciones, además de apoyar el trabajo articulado del Organismo en las diferentes áreas 					

En lo correspondiente a la evaluación de competencias, se presentó:

Competencia	Autoevaluación	Evaluación jefes
Relaciones Interpersonales	88.15	66.10
Adaptación al Cambio	75.00	74.28
Trabajo en equipo	85.32	75.00
Regulación en la gestión	84.15	
Orientación al Servicio		71.32
Comunicación		74.63
Total	83.33%	79.63%