





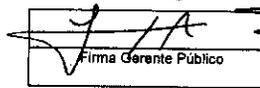
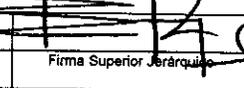
| ALCALDIA DE SANTIAGO DE CALI<br>GESTION DEL TALENTO HUMANO<br>GESTION Y DESARROLLO HUMANO  |   | SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS<br>(SISTEDA, SGC y MECI) |                        |                    |                     |  |                                       | MATH02 G6.03.18 P03.F05      |   |            |     |    |     |      |
|--|---|---|------------------------|--------------------|---------------------|--|---------------------------------------|------------------------------|---|------------|-----|----|-----|------|
|  |   | VALORACION DE COMPETENCIAS  |                        |                    |                     |  |                                       | VERSIÓN                      |   | 4          |     |    |     |      |
|  |   |   |                        |                    |                     |  |                                       | FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA |   | 11oct/2019 |     |    |     |      |
| Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión  |   | Día   | Mes                    | Año                | al                  | Día  | Mes                                   | Año                          | Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión |            |     |    |     |      |
|  |   | 1   | 1                      | 2019               |                     | 31   | 12                                    | 2019                         | Día                                       | 31         | Mes | 12 | Año | 2019 |
| <b>DATOS EVALUADO</b><br>(Gerente Público)   |   |   |                        |                    |                     |  |                                       |                              |   |            |     |    |     |      |
| Nombre Completo  |   |   | Documento de Identidad |                    |                     | Dependencia o Área Funcional                         |                                       |                              |   |            |     |    |     |      |
| GENES LARRY VELASCO VELASCO  |   |   | 16271299               |                    |                     | CONTADURÍA GENERAL DEL MUNICIPIO DE SANTIAGO DE CALI |                                       |                              |   |            |     |    |     |      |
| Denominación del Empleo  |   |   |                        | Nivel Jerárquico   |                     |  | Código                                |                              | Grado                                     |            |     |    |     |      |
| JEFE DE OFICINA  |   |   |                        | DIRECTIVO          |                     |  | 006                                   |                              | 05  |            |     |    |     |      |
| <b>DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO</b>   |   |   |                        |                    |                     |  |                                       |                              |   |            |     |    |     |      |
| Nombre Completo  |   |   | Documento de Identidad |                    |                     | Organismo  |                                       |                              |   |            |     |    |     |      |
| PATRICIA HERNANDEZ GUZMAN  |   |   | 66948755               |                    |                     | DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE HACIENDA MUNICIPAL    |                                       |                              |   |            |     |    |     |      |
| Denominación del Empleo  |   |   |                        | Nivel Jerárquico   |                     |  | Código                                |                              | Grado                                     |            |     |    |     |      |
| DIRECTOR DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO   |   |   |                        | DIRECTIVO          |                     |  | 055                                   |                              | 07  |            |     |    |     |      |
| <b>DATOS DEL PAR</b>   |   |   |                        |                    |                     |  |                                       |                              |   |            |     |    |     |      |
| Nombre Completo  |   |   | Documento de Identidad |                    |                     | Dependencia o Área Funcional                         |                                       |                              |   |            |     |    |     |      |
| EFRAIN QUIÑONEZ BEDOYA   |   |   | 16625500               |                    |                     | Subdirección de Finanzas Públicas                    |                                       |                              |   |            |     |    |     |      |
| Denominación del Empleo  |   |   |                        | Nivel Jerárquico   |                     |  | Código                                |                              | Grado                                     |            |     |    |     |      |
| Subdirector de Departamento Administrativo   |   |   |                        | Directivo          |                     |  | 076                                   |                              | 05  |            |     |    |     |      |
| <b>Criterios de valoración</b>   |   |   |                        |                    |                     |  |                                       |                              |   |            |     |    |     |      |
| Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros. es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión. |   |   |                        |                    |                     |  |                                       |                              |   |            | 5   |    |     |      |
| 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<br>60 %  | Par<br>20 %            | Subalterno<br>20 % |                     |  |                                       |                              |   |            |     |    |     |      |
| 1<br>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   | 4                      | 5                  |                     |  |                                       |                              |   |            |     |    |     |      |
|  | Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo y compromiso de los equipos de trabajo.  | 5   | 5                      | 5                  |                     |  |                                       |                              |   |            |     |    |     |      |
| <b>Total Puntaje Evaluador</b>   |   | 3,0   | 1,0                    | 1,0                |                     |  |                                       |                              |   |            |     |    |     |      |
|  | Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.  | 5   | 4                      | 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   | 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 %       |                     |                   |                                       |
| 2                                 | Liderazgo efectivo  | 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    | 4          | 5                   |                   | 5,0                                   |
|                                   |                     | 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          | 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  | 1,0        |                     |                   |                                       |
| 3                                 | Planeación          | Prevé 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 recurso requeridos; promoviendo altos estándares de desempeño. | 5    | 4          | 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 generan 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    | 4          | 5                   |                   |                                       |
|                                   |                     | Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad  | 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 %       |                     |                   |                                       |  |
|                                   | Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada | 5  | 5          | 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          |                     |                   |                                       |  |
|                                   | <b>Total Puntaje Evaluador</b>   | <b>3,0</b>   | <b>1,0</b> | <b>1,0</b> |                     |                   |                                       |  |
| 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          | 4          | 5                   |                   | 5,0                                   |  |
|                                   |  | Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas. | 5          | 5          | 5                   |                   |                                       |  |
|                                   |  | Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.                 | 5          | 5          | 5                   |                   |                                       |  |
|                                   |  | 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                   |                   |                                       |  |
|                                   |  | <b>Total Puntaje Evaluador</b>   | <b>3,0</b> | <b>1,0</b> | <b>1,0</b>          |                   |                                       |  |
| 6                                 | Pensamiento Sistémico  | Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno  | 5          | 4          | 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                   |                   |                                       |  |

| 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 %       |                     |                   |                                       |  |
|                                   | 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           |  | 3,0   | 1,0  | 1,0        |                     |                   |                                       |  |
| 7                                 | Resolución de conflictos   | Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo | 5    | 4          | 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 | 4,97 | 99 % |
|------------------|------|------|

|   |  |   |
|---|--|---|
|  |  |  |
| 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: Angela Maira Herrera Caleroaga<br>Claudia Kyra Abadie | Cargo: Profesional Especializado (E)<br>Universitario (E) | Profesion: Fecha: 07/oct/2019 | Firma: |
| Aprobado por: Carlos Alberto Burgos Ramirez                         | Cargo: Subdirector de Departamento Administrativo         | Fecha: 07/oct/2019            | Firma: |

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

|   |  |      |              |
|---|--|------|--------------|
| <b>Nombre del Gerente Público:</b>  | GENES LARRY VELASCO VELASCO                          |      |              |
| <b>Área en la que se desempeña:</b>   | CONTADURÍA GENERAL DEL MUNICIPIO DE SANTIAGO DE CALI |      |              |
| <b>Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión</b>  | 31-dic-19  |      |              |
| <b>CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES</b> | 100 %  | 80 % | 80 %         |
| <b>PONDERADO</b>  | 80 %   |      |              |
| <b>CONCERTACION</b>   | 5 %  |      | 5 %          |
| <b>VALORACION DE COMPETENCIAS</b>   | 5,0  |      | 20 %         |
| <b>PONDERADO</b>  | 20 %   |      | 105 %        |
| <b>NOTA FINAL</b>   |  |      | <b>105 %</b> |

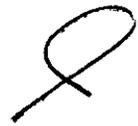
  
 Firma del Supervisor Jerárquico

  
 Firma del Gerente Publico.

|                           |
|---------------------------|
| <b>CUMPLIMIENTO FINAL</b> |
|---------------------------|



|  |   |   |             |                        |                     |                   |                                       |  |   |             |     |
|--|---|---|-------------|------------------------|---------------------|-------------------|---------------------------------------|--|---|-------------|-----|
| <br>ALCALDIA DE SANTIAGO DE CALI<br>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO<br>GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO | SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS<br>(SISTEDA, SGC y MECI) |   |             |                        |                     |                   |                                       | MATH02.06.03.18.P03.F05                              |   |             |     |
|  |   |   |             |                        |                     |                   |                                       | VERSIÓN 4  |   |             |     |
|  |   |   |             |                        |                     |                   |                                       | FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA                         |   | 11/oct/2019 |     |
| <b>VALORACION DE COMPETENCIAS</b>  |   |   |             |                        |                     |                   |                                       |  |   |             |     |
| Periodo de Evaluación de Acuerdo de Gestión  |   | Dia   | Mes         | Año                    | al                  | Dia               | Mes                                   | Año  | Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión |             |     |
|  |   | 1   | 1           | 2019                   |                     | 31                | 12                                    | 2019   | Dia                                       | 31          | Mes |
| <b>DATOS EVALUADO (Gerente Público)</b>  |   |   |             |                        |                     |                   |                                       |  |   |             |     |
| Nombre Completo  |   |   |             | Documento de Identidad |                     |                   |                                       | Dependencia o Área Funcional                         |   |             |     |
| GENES LARRY VELASCO VELASCO  |   |   |             | 16271299               |                     |                   |                                       | CONTADURÍA GENERAL DEL MUNICIPIO DE SANTIAGO DE CALI |   |             |     |
| Denominación del Empleo  |   |   |             | Nivel Jerárquico       |                     | Código            |                                       | Grado  |   |             |     |
| JEFE DE OFICINA  |   |   |             | DIRECTIVO              |                     | 006               |                                       | 05   |   |             |     |
| <b>DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO</b>   |   |   |             |                        |                     |                   |                                       |  |   |             |     |
| Nombre Completo  |   |   |             | Documento de Identidad |                     |                   |                                       | Organismo  |   |             |     |
| PATRICIA HERNANDEZ GUZMAN  |   |   |             | 66948755               |                     |                   |                                       | DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE HACIENDA MUNICIPAL    |   |             |     |
| Denominación del Empleo  |   |   |             | Nivel Jerárquico       |                     | Código            |                                       | Grado  |   |             |     |
| DIRECTOR DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO   |   |   |             | DIRECTIVO              |                     | 055               |                                       | 07   |   |             |     |
| <b>DATOS DEL PAR</b>   |   |   |             |                        |                     |                   |                                       |  |   |             |     |
| Nombre Completo  |   |   |             | Documento de Identidad |                     |                   |                                       | Dependencia o Área Funcional                         |   |             |     |
|  |   |   |             |                        |                     |                   |                                       |  |   |             |     |
| Denominación del Empleo  |   |   |             | Nivel Jerárquico       |                     | Código            |                                       | Grado  |   |             |     |
|  |   |   |             |                        |                     |                   |                                       |  |   |             |     |
| <b>Criterios de valoración</b>   |   |   |             |                        |                     |                   |                                       |  |   |             |     |
| Es consistente en su comportamiento, 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<br>80 %  | Par<br>20 % | Subalterno<br>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                    |                     |                   |                                       |  |   |             |     |
| 1  |   | 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           |                        |                     |                   |                                       |  |   |             |     |

| 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  | 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    |            |                     | 0,0               |                                       |
|                                   |                     | Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores practicas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral.    | 5    |            |                     |                   |                                       |
|                                   |                     | Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión.  | 5    |            |                     |                   |                                       |
|                                   |                     | Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.   | 5    |            |                     |                   |                                       |
| Total Puntaje Evaluador           |                     | 0,0   | 0,0  | 0,0        |                     |                   |                                       |
| 3                                 | Planeación          | Prevé situaciones y escenarios futuros  | 5    |            |                     | 0,0               |                                       |
|                                   |                     | Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recurso requeridos; promoviendo altos estándares de desempeño. | 5    |            |                     |                   |                                       |
|                                   |                     | Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso.   | 5    |            |                     |                   |                                       |
|                                   |                     | Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.  | 5    |            |                     |                   |                                       |
|                                   |                     | Optimiza el uso de los recursos.  | 5    |            |                     |                   |                                       |
|                                   |                     | Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.  | 5    |            |                     |                   |                                       |
| Total Puntaje Evaluador           |                     | 0,0   | 0,0  | 0,0        |                     |                   |                                       |
| 4                                 | Toma de decisiones  | Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.  | 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    |            |                     |                   |                                       |

Y

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 |                     |                   |                                       |  |
|                                   |  | 60 %   | 20 % | 20 %       |                     |                   |                                       |  |
|                                   | 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 polyvalencia 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        |                     |                   |                                       |  |
| 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    |            |                     |                   |                                       |  |

| 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 %       |                     |                   |                                       |
|                                   | 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 Andras Romo Rodriguez                      | Cargo: No Aplica  | Fecha: 04/oct/2019                | Firma: |
| Revisado por: Angela María Herrera Caleroaaa<br>Claudia Kyra Abada | Cargo: Profesional Especializado (E)<br>Universitario (E) | Profesional<br>Fecha: 07/oct/2019 | Firma: |
| Aprobado por: Carlos Alberto Burgos Ramirez                        | Cargo: Subdirector de Departamento Administrativo         | Fecha: 07/oct/2019                | Firma: |

| 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                         |
| GENES LARRY VELASCO VELASCO      |  | 16271299               |  | CONTADURÍA GENERAL DEL MUNICIPIO DE SANTIAGO DE CALI |
| Denominación del Empleo          |  | Nivel Jerárquico       |  | Código   |
| JEFE DE OFICINA                  |  | DIRECTIVO              |  | 006  |
|                                  |  |                        |  | Grado  |
|                                  |  |                        |  | 05   |

| DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO        |  |                        |  |   |
|--------------------------------------|--|------------------------|--|---|
| Nombre Completo                      |  | Documento de Identidad |  | Organismo   |
| PATRICIA HERNANDEZ GUZMAN            |  | 66948755               |  | DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE HACIENDA MUNICIPAL |
| Denominación del Empleo              |  | Nivel Jerárquico       |  | Código  |
| DIRECTOR DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO |  | DIRECTIVO              |  | 055   |
|                                      |  |                        |  | Grado   |
|                                      |  |                        |  | 07  |

| DATOS DEL PAR                              |  |                        |  |                                   |
|--|--|------------------------|--|-----------------------------------|
| Nombre Completo                            |  | Documento de Identidad |  | Dependencia o Área Funcional      |
| EFRAIN QUIÑONEZ BEDOYA                     |  | 18625500               |  | Subdirección de Finanzas Públicas |
| Denominación del Empleo                    |  | Nivel Jerárquico       |  | Código                            |
| Subdirector de Departamento Administrativo |  | Directivo              |  | 076                               |
|  |  |                        |  | Grado                             |
|  |  |                        |  | 05                                |

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

| Competencias comunes y directivas | Conductas asociadas | Valoración de los servidores públicos [1-5]   |      |            | Valoración anterior | Valoración actual | Comentarios para la retroalimentación |
|-----------------------------------|---------------------|---|------|------------|---------------------|-------------------|---------------------------------------|
|                                   |                     | Superior  | Par  | Subalterno |                     |                   |                                       |
|                                   |                     | 60 %  | 20 % | 20 %       |                     |                   |                                       |
| 1                                 | Visión estratégica  | Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.   |      | 5          |                     | 0,0               |                                       |
|                                   |                     | Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos. |      | 5          |                     |                   |                                       |
|                                   |                     | Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.                           |      | 5          |                     |                   |                                       |
|                                   |                     | Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.   |      | 5          |                     |                   |                                       |
|                                   |                     | Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.  |      | 4          |                     |                   |                                       |
|                                   |                     | 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        |                     |                   |                                       |
|                                   |                     | Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.  |      | 4          |                     |                   |                                       |
|                                   |                     | Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.                               |      | 5          |                     |                   |                                       |

| 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  | 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          |                     | 0,0               |                                       |
|                                   |                     | 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. |      | 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.  |      | 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        |                     |                   |                                       |
| 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  |      | 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 %       |                     |                   |                                       |
|                                   | 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    |            |                     |                   |                                       |
| <b>Total Puntaje Evaluador</b>    |  | 0,0  | 0,0  | 0,0        |                     |                   |                                       |
| 5                                 | Gestión del desarrollo de las personas   | Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.                   |      | 4          |                     |                   |                                       |
|                                   |  | Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas. |      | 5          |                     |                   |                                       |
|                                   |  | Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.                 |      | 5          |                     |                   | 0,0                                   |
|                                   |  | Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.   |      | 5          |                     |                   |                                       |
|                                   |  | Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.              |      | 5          |                     |                   |                                       |
|                                   |  | Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.   |      | 5          |                     |                   |                                       |
| <b>Total Puntaje Evaluador</b>    |  | 0,0  | 0,0  | 0,0        |                     |                   |                                       |
| 6                                 | Pensamiento Sistémico  | Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno  |      | 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 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                                   |

| 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 %       |                     |                   |                                       |
|                                   | 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 |      | 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                              |      | 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 |  |
|-----------------------|---------------------------|--|

|  |   |                               |       |
|--|---|-------------------------------|-------|
| Elaborado por: Giovanni Andrea Romo Rodríguez                        | Cargo: No Aplica  | Fecha: 04/oct/2019            | Firma |
| Revisado por: Angélica María Herrera Calderón<br>Claudia Kyra Abadía | Cargo: Profesional Especializado (E)<br>Universitario (E) | Profesión: Fecha: 07/oct/2019 | Firma |
| Aprobado por: Carlos Alberto Burgos Ramírez                          | Cargo: Subdirector de Departamento Administrativo         | Fecha: 07/oct/2019            | Firma |

| 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                         |       |  |
|-----------------------------|------------------------|--|-------|--|
| GENES LARRY VELASCO VELASCO | 16271299               | CONTADURÍA GENERAL DEL MUNICIPIO DE SANTIAGO DE CALI |       |  |
| Denominación del Empleo     | Nivel Jerárquico       | Código   | Grado |  |
| JEFE DE OFICINA             | DIRECTIVO              | 006  | 05    |  |

DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO

| Nombre Completo                      | Documento de Identidad | Organismo   |       |  |
|--------------------------------------|------------------------|---|-------|--|
| PATRICIA HERNANDEZ GUZMAN            | 86948755               | DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE HACIENDA 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 |       |  |
|-------------------------|------------------------|------------------------------|-------|--|
|                         |                        |                              |       |  |
| Denominación del Empleo | Nivel Jerárquico       | Código                       | Grado |  |
|                         |                        |                              |       |  |

Criterios de valoración

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

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

| 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  | 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                   | 0,0               |                                       |
|                                   |                     | 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  |      |            | 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.  |      |            | 5                   |                   |                                       |
|                                   |                     | Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.  |      |            | 5                   |                   |                                       |
| Total Puntaje Evaluador           |                     | 0,0   | 0,0  | 0,0        |                     |                   |                                       |
| 4                                 | Toma de decisiones  | Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.  |      |            | 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                   |                   |                                       |

| Competencias comunes y directivas | Conductas asociadas  | Valoración de los servidores públicos [1-5]  |      |           | Valoración anterior | Valoración actual | Comentarios para la retroalimentación |  |
|-----------------------------------|--|--|------|-----------|---------------------|-------------------|---------------------------------------|--|
|                                   |  | Superior   | Par  | Subaltemo |                     |                   |                                       |  |
|                                   |  | 60 %   | 20 % | 20 %      |                     |                   |                                       |  |
|                                   | 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         |                     |                   |                                       |  |
| <b>Total Puntaje Evaluador</b>    |  | 0,0  | 0,0  | 0,0       |                     |                   |                                       |  |
| 5                                 | Gestión del desarrollo de las personas   | Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.                   |      |           | 5                   |                   |                                       |  |
|                                   |  | Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas. |      |           | 5                   |                   |                                       |  |
|                                   |  | Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.                 |      |           | 5                   |                   | 0,0                                   |  |
|                                   |  | Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.   |      |           | 5                   |                   |                                       |  |
|                                   |  | Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.              |      |           | 4                   |                   |                                       |  |
|                                   |  | Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.   |      |           | 5                   |                   |                                       |  |
| <b>Total Puntaje Evaluador</b>    |  | 0,0  | 0,0  | 0,0       |                     |                   |                                       |  |
| 6                                 | Pensamiento Sistémico  | Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno  |      |           | 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 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                                   |  |

| 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 %       |                     |                   |                                       |
|                                   | Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integra 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 |      |            | 4                   | 0,0               |                                       |
|                                   |  | Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones          |      |            | 4                   |                   |                                       |
|                                   |  | Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo |      |            | 5                   |                   |                                       |
|                                   |  | Asume como propia la solución acordada por el equipo                              |      |            | 5                   |                   |                                       |
|                                   |  | Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares             |      |            | 5                   |                   |                                       |
| Total Puntaje Evaluador           |  | 0,0   | 0,0  | 0,0        |                     |                   |                                       |

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

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

|  |   |                    |                              |
|--|---|--------------------|------------------------------|
| Elaborado por: Giovanni Andrés Romo Rodríguez                          | Cargo: No Aplica  | Fecha: 04/oct/2019 | Firma:                       |
| Revisado por: Angélica María Herrera Casteroaaa<br>Claudia Kyra Abadía | Cargo: Profesional Especializado (E)<br>Universitario (E) | Profesión:         | Fecha: 07/oct/2019<br>Firma: |
| Aprobado por: Carlos Alberto Burgos Ramírez                            | Cargo: Subdirector de Departamento Administrativo         | Fecha: 07/oct/2019 | Firma:                       |



|   |     |     |      |    |     |     |      |   |    |     |    |     |
|---|-----|-----|------|----|-----|-----|------|---|----|-----|----|-----|
| 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 |

| DATOS EVALUADO (Gerente Público) |  |                        |  |  | Dependencia o Área Funcional                         |  |        |  |       |
|----------------------------------|--|------------------------|--|--|--|--|--------|--|-------|
| Nombre Completo                  |  | Documento de Identidad |  |  | CONTADURIA GENERAL DEL MUNICIPIO DE SANTIAGO DE CALI |  |        |  |       |
| GENES LARRY VELASCO VELASCO      |  | 16271299               |  |  | Nivel Jerárquico                                     |  | Código |  | Grado |
| Denominación del Empleo          |  | Nivel Jerárquico       |  |  | Código   |  | Grado  |  |       |
| JEFE DE OFICINA                  |  | DIRECTIVO              |  |  | 006  |  | 05     |  |       |

| DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO        |  |                        |  |  | Organismo   |  |        |  |       |
|--------------------------------------|--|------------------------|--|--|---|--|--------|--|-------|
| Nombre Completo                      |  | Documento de Identidad |  |  | DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE HACIENDA MUNICIPAL |  |        |  |       |
| PATRICIA HERNANDEZ GUZMAN            |  | 68948755               |  |  | Nivel Jerárquico                                  |  | Código |  | Grado |
| Denominación del Empleo              |  | Nivel Jerárquico       |  |  | Código  |  | Grado  |  |       |
| DIRECTOR DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO |  | DIRECTIVO              |  |  | 055   |  | 07     |  |       |

| DATOS DEL PAR           |  |                        |  |  | Dependencia o Área Funcional |  |       |  |  |
|-------------------------|--|------------------------|--|--|------------------------------|--|-------|--|--|
| Nombre Completo         |  | Documento de Identidad |  |  |                              |  |       |  |  |
| Denominación del Empleo |  | Nivel Jerárquico       |  |  | Código                       |  | Grado |  |  |
|                         |  |                        |  |  |                              |  |       |  |  |

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

| Competencias comunes y directivas | Conductas asociadas   | Valoración de los servidores públicos [1-5] |             |                    | Valoración anterior | Valoración actual | Comentarios para la retroalimentación |
|-----------------------------------|---|---|-------------|--------------------|---------------------|-------------------|---------------------------------------|
|                                   |   | Superior<br>60 %                            | Par<br>20 % | Subalterno<br>20 % |                     |                   |                                       |
| 1<br>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.  |   |             | 4                  |                     |                   |                                       |
| Total Puntaje Evaluador           |   | 0,0   | 0,0         | 0,0                |                     |                   |                                       |
| 1                                 | Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.  |   |             | 4                  |                     |                   |                                       |
|                                   | Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.                               |   |             | 4                  |                     |                   |                                       |

| 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 %       |                     |                   |                                       |
|                                   | 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 |      |            | 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                              |      |            | 5                   |                   |                                       |
|                                   |  | Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares             |      |            | 4                   |                   |                                       |
| Total Puntaje Evaluador           |  | 0,0   | 0,0  | 0,0        |                     |                   |                                       |

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

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

|   |   |                                   |        |
|---|---|-----------------------------------|--------|
| Elaborado por: Giovanni Andres Romro Rodriguez                        | Cargo: No Aplica  | Fecha: 04/oct/2019                | Firma: |
| Revisado por: Angela María Herrera Calderoasa<br>Claudia Kytra Abadia | Cargo: Profesional Especializado (E)<br>Universitario (E) | Profesional<br>Fecha: 07/oct/2019 | Firma: |
| Aprobado por: Carlos Alberto Burgos Ramirez                           | Cargo: Subdirector de Departamento Administrativo         | Fecha: 07/oct/2019                | Firma: |



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

|                              |             |
|------------------------------|-------------|
| MATH02.06.03.18.P03.F05      |             |
| VERSIÓN                      | 4           |
| FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA | 11/oct/2019 |

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

| DATOS EVALUADO (Gerente Público) |                        |  |       |  |
|----------------------------------|------------------------|--|-------|--|
| Nombre Completo                  | Documento de Identidad | Dependencia o Área Funcional                         |       |  |
| GENES LARRY VELASCO VELASCO      | 16271299               | CONTADURÍA GENERAL DEL MUNICIPIO DE SANTIAGO DE CALI |       |  |
| Denominación del Empleo          | Nivel Jerárquico       | Código   | Grado |  |
| JEFÉ DE OFICINA                  | DIRECTIVO              | 006  | 05    |  |

| DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO        |                        |   |       |  |
|--------------------------------------|------------------------|---|-------|--|
| Nombre Completo                      | Documento de Identidad | Organismo   |       |  |
| PATRICIA HERNANDEZ GUZMAN            | 68948755               | DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE HACIENDA 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 |       |  |
|                         |                        |                              |       |  |
| Denominación del Empleo | Nivel Jerárquico       | Código                       | Grado |  |
|                         |                        |                              |       |  |

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

| Competencias comunes y directivas | Conductas asociadas   | Valoración de los servidores públicos [1-5] |      |            | Valoración anterior | Valoración actual | Comentarios para la retroalimentación |
|-----------------------------------|---|---|------|------------|---------------------|-------------------|---------------------------------------|
|                                   |   | Superior                                    | Par  | Subalterno |                     |                   |                                       |
|                                   |   | 60 %  | 20 % | 20 %       |                     |                   |                                       |
| 1<br>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. |   |      | 4          |                     |                   |                                       |
|                                   | 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.  |   |      | 4          |                     |                   |                                       |
| Total Puntaje Evaluador           |   | 0,0   | 0,0  | 0,0        |                     |                   |                                       |
|                                   | Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.  |   |      | 4          |                     |                   |                                       |
|                                   | Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.                               |   |      | 5          |                     |                   |                                       |

| 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  |   |      | 4          |                     | 0,0               |                                       |
|                                   | 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.    |   |      | 3          |                     |                   |                                       |
|                                   | 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  |   |      | 4          |                     | 0,0               |                                       |
|                                   | Prevé situaciones y escenarios futuros  |   |      | 4          |                     |                   |                                       |
|                                   | Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recurso requeridos; promoviendo altos estándares de desempeño. |   |      | 5          |                     |                   |                                       |
|                                   | Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso.   |   |      | 4          |                     |                   |                                       |
|                                   | Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.  |   |      | 5          |                     |                   |                                       |
|                                   | 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        |                     |                   |                                       |
| 4                                 | Toma de decisiones  |   |      | 5          |                     | 0,0               |                                       |
|                                   | Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.  |   |      | 5          |                     |                   |                                       |
|                                   | Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.   |   |      | 5          |                     |                   |                                       |
|                                   | Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad  |   |      | 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 %       |                     |                   |                                       |
|                                   | Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada |  |      | 4          |                     |                   |                                       |
|                                   | Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente  |  |      | 5          |                     |                   |                                       |
|                                   | Asume los riesgos de las decisiones tomadas  |  |      | 5          |                     |                   |                                       |
| <b>Total Puntaje Evaluador</b>    |  | 0,0  | 0,0  | 0,0        |                     |                   |                                       |
| 5                                 | Gestión del desarrollo de las personas   | Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.                   |      |            | 4                   |                   |                                       |
|                                   |  | Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas. |      |            | 4                   |                   |                                       |
|                                   |  | Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polyvalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.                 |      |            | 4                   |                   | 0,0                                   |
|                                   |  | Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.   |      |            | 5                   |                   |                                       |
|                                   |  | Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.              |      |            | 4                   |                   |                                       |
|                                   |  | Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.   |      |            | 5                   |                   |                                       |
|                                   |  | <b>Total Puntaje Evaluador</b>   |      | 0,0        | 0,0                 | 0,0               |                                       |
| 6                                 | Pensamiento Sistémico  | Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno  |      |            | 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                   |                   | 0,0                                   |
|                                   |  | Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados  |      |            | 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 %       |                     |                   |                                       |
|                                   | 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                   | 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             |      |            | 4                   |                   |                                       |
| 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 Romo Rodriguez                         | Cargo: No Aplica  | Fecha: 04/oct/2019            | Firma: |
| Revisado por: Angélica María Herrera Calderosa<br>Claudia Kyra Abadía | Cargo: Profesional Especializado (E)<br>Universitario (E) | Profesión: Fecha: 07/oct/2019 | Firma: |
| Aprobado por: Carlos Alberto Burgos Ramirez                           | Cargo: Subdirector de Departamento Administrativo         | Fecha: 07/oct/2019            | Firma: |

| 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 |
| <b>DATOS EVALUADO (Gerente Público)</b>  |                     |   |                        |                  |                     |  |                                       |       |   |    |     |    |     |      |
| Nombre Completo  |                     |   | Documento de Identidad |                  |                     | Dependencia o Área Funcional                         |                                       |       |   |    |     |    |     |      |
| GENES LARRY VELASCO VELASCO  |                     |   | 16271299               |                  |                     | CONTADURÍA GENERAL DEL MUNICIPIO DE SANTIAGO DE CALI |                                       |       |   |    |     |    |     |      |
| Denominación del Empleo  |                     |   |                        | Nivel Jerárquico |                     | Código   |                                       | Grado |   |    |     |    |     |      |
| JEFE DE OFICINA  |                     |   |                        | DIRECTIVO        |                     | 006  |                                       | 05    |   |    |     |    |     |      |
| <b>DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO</b>   |                     |   |                        |                  |                     |  |                                       |       |   |    |     |    |     |      |
| Nombre Completo  |                     |   | Documento de Identidad |                  |                     | Organismo  |                                       |       |   |    |     |    |     |      |
| PATRICIA HERNANDEZ GUZMAN  |                     |   | 66948755               |                  |                     | DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE HACIENDA MUNICIPAL    |                                       |       |   |    |     |    |     |      |
| Denominación del Empleo  |                     |   |                        | Nivel Jerárquico |                     | Código   |                                       | Grado |   |    |     |    |     |      |
| DIRECTOR DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO   |                     |   |                        | DIRECTIVO        |                     | 055  |                                       | 07    |   |    |     |    |     |      |
| <b>DATOS DEL PAR</b>   |                     |   |                        |                  |                     |  |                                       |       |   |    |     |    |     |      |
| Nombre Completo  |                     |   | Documento de Identidad |                  |                     | Dependencia o Área Funcional                         |                                       |       |   |    |     |    |     |      |
|  |                     |   |                        |                  |                     |  |                                       |       |   |    |     |    |     |      |
| Denominación del Empleo  |                     |   |                        | Nivel Jerárquico |                     | Código   |                                       | Grado |   |    |     |    |     |      |
|  |                     |   |                        |                  |                     |  |                                       |       |   |    |     |    |     |      |
| <b>Criterios de valoración</b>   |                     |   |                        |                  |                     |  |                                       |       |   |    |     |    |     |      |
| Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión. |                     |   |                        |                  |                     |  |                                       |       |   |    |     | 5  |     |      |
| Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.                   |                     |   |                        |                  |                     |  |                                       |       |   |    |     | 4  |     |      |
| Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.                                 |                     |   |                        |                  |                     |  |                                       |       |   |    |     | 3  |     |      |
| No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.   |                     |   |                        |                  |                     |  |                                       |       |   |    |     | 2  |     |      |
| Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.                                 |                     |   |                        |                  |                     |  |                                       |       |   |    |     | 1  |     |      |
| Competencias comunes y directivas  | Conductas asociadas | Valoración de los servidores públicos [1-5]   |                        |                  | Valoración anterior | Valoración actual                                    | Comentarios para la retroalimentación |       |   |    |     |    |     |      |
|  |                     | Superior  | Par                    | Subalterno       |                     |  |                                       |       |   |    |     |    |     |      |
|  |                     | 60 %  | 20 %                   | 20 %             |                     |  |                                       |       |   |    |     |    |     |      |
| 1  | Visión estratégica  | Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.   |                        |                  | 5                   | 0,0  |                                       |       |   |    |     |    |     |      |
|  |                     | Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos. |                        |                  | 5                   |  |                                       |       |   |    |     |    |     |      |
|  |                     | Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.                           |                        |                  | 5                   |  |                                       |       |   |    |     |    |     |      |
|  |                     | Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.   |                        |                  | 5                   |  |                                       |       |   |    |     |    |     |      |
|  |                     | Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.  |                        |                  | 5                   |  |                                       |       |   |    |     |    |     |      |
|  |                     | 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              |                     |  |                                       |       |   |    |     |    |     |      |
|  |                     | 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                   |  |                                       |       |   |    |     |    |     |      |

| 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  | 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                   | 0,0               |                                       |
|                                   |                     | Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores practicas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral.    |      |            | 5                   |                   |                                       |
|                                   |                     | Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión.  |      |            | 5                   |                   |                                       |
|                                   |                     | Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.   |      |            | 5                   |                   |                                       |
| Total Puntaje Evaluador           |                     | 0,0   | 0,0  | 0,0        |                     |                   |                                       |
| 3                                 | Planeación          | Prevé situaciones y escenarios futuros  |      |            | 5                   | 0,0               |                                       |
|                                   |                     | Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recurso requeridos; promoviendo altos estándares de desempeño. |      |            | 5                   |                   |                                       |
|                                   |                     | Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso.   |      |            | 5                   |                   |                                       |
|                                   |                     | Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.  |      |            | 5                   |                   |                                       |
|                                   |                     | Optimiza el uso de los recursos.  |      |            | 5                   |                   |                                       |
|                                   |                     | Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.  |      |            | 5                   |                   |                                       |
| Total Puntaje Evaluador           |                     | 0,0   | 0,0  | 0,0        |                     |                   |                                       |
| 4                                 | Toma de decisiones  | Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.  |      |            | 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                   |                   |                                       |

| 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 %       |                     |                   |                                       |
|                                   | 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 exige de forma pertinente  |   |      | 5          |                     |                   |                                       |
|                                   | Asume los riesgos de las decisiones tomadas  |   |      | 5          |                     |                   |                                       |
| <b>Total Puntaje Evaluador</b>    |  | 0,0   | 0,0  | 0,0        |                     |                   |                                       |
| 5                                 | Gestión del desarrollo de las personas   |   |      | 5          |                     |                   |                                       |
|                                   | Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.                   |   |      | 5          |                     |                   |                                       |
|                                   | Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas. |   |      | 5          |                     |                   |                                       |
|                                   | Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.                 |   |      | 5          |                     | 0,0               |                                       |
|                                   | Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.   |   |      | 5          |                     |                   |                                       |
|                                   | Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.              |   |      | 5          |                     |                   |                                       |
|                                   | Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.   |   |      | 5          |                     |                   |                                       |
| <b>Total Puntaje Evaluador</b>    |  | 0,0   | 0,0  | 0,0        |                     |                   |                                       |
| 6                                 | Pensamiento Sistémico  |   |      | 5          |                     |                   |                                       |
|                                   | 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               |                                       |

| 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 %       |                     |                   |                                       |
|                                   | 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 Romro Rodriguez                     | Cargo: No Aplica  | Fecha: 04/oct/2019 | Firma:                       |
| Revisado por: Angela Maria Herrera Caldeza<br>Claudia Kytra Abadia | Cargo: Profesional Especializado (E)<br>Universitario (E) | Profesión:         | Fecha: 07/oct/2019<br>Firma: |
| Aprobado por: Carlos Alberto Burgos Ramirez                        | Cargo: Subdirector de Departamento Administrativo         | Fecha: 07/oct/2019 | Firma:                       |

| 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                         |       |  |
|-----------------------------|------------------------|--|-------|--|
| GENES LARRY VELASCO VELASCO | 16271299               | CONTADURÍA GENERAL DEL MUNICIPIO DE SANTIAGO DE CALI |       |  |
| Denominación del Empleo     | Nivel Jerárquico       | Código   | Grado |  |
| JEFE DE OFICINA             | DIRECTIVO              | 006  | 05    |  |

**DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO**

| Nombre Completo                      | Documento de Identidad | Organismo   |       |  |
|--------------------------------------|------------------------|---|-------|--|
| PATRICIA HERNANDEZ GUZMAN            | 66948755               | DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE HACIENDA 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 |       |  |
|-------------------------|------------------------|------------------------------|-------|--|
|                         |                        |                              |       |  |
| Denominación del Empleo | Nivel Jerárquico       | Código                       | Grado |  |
|                         |                        |                              |       |  |

**Criterios de valoración**

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

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

| 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  | 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                   | 0,0               |                                       |
|                                   |                     | Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores practicas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral.    |      |            | 5                   |                   |                                       |
|                                   |                     | Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión.  |      |            | 5                   |                   |                                       |
|                                   |                     | Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.   |      |            | 5                   |                   |                                       |
| Total Puntaje Evaluador           |                     | 0,0   | 0,0  | 0,0        |                     |                   |                                       |
| 3                                 | Planeación          | Prevé situaciones y escenarios futuros  |      |            | 5                   | 0,0               |                                       |
|                                   |                     | Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recurso requeridos; promoviendo altos estándares de desempeño. |      |            | 5                   |                   |                                       |
|                                   |                     | Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso.   |      |            | 5                   |                   |                                       |
|                                   |                     | Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.  |      |            | 5                   |                   |                                       |
|                                   |                     | Optimiza el uso de los recursos.  |      |            | 5                   |                   |                                       |
|                                   |                     | Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.  |      |            | 5                   |                   |                                       |
| Total Puntaje Evaluador           |                     | 0,0   | 0,0  | 0,0        |                     |                   |                                       |
| 4                                 | Toma de decisiones  | Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.  |      |            | 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                   |                   |                                       |

| 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 %       |                     |                   |                                       |
|                                   | 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          |                     |                   |                                       |
| <b>Total Puntaje Evaluador</b>    |  | 0,0   | 0,0  | 0,0        |                     |                   |                                       |
| 5                                 | Gestión del desarrollo de las personas   |   |      |            |                     | 0,0               |                                       |
|                                   | Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.                   |   |      | 5          |                     |                   |                                       |
|                                   | Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas. |   |      | 5          |                     |                   |                                       |
|                                   | Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.                 |   |      | 5          |                     |                   |                                       |
|                                   | Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.   |   |      | 5          |                     |                   |                                       |
|                                   | Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.              |   |      | 5          |                     |                   |                                       |
|                                   | Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.   |   |      | 5          |                     |                   |                                       |
| <b>Total Puntaje Evaluador</b>    |  | 0,0   | 0,0  | 0,0        |                     |                   |                                       |
| 6                                 | Pensamiento Sistémico  |   |      |            |                     | 0,0               |                                       |
|                                   | Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno  |   |      | 5          |                     |                   |                                       |
|                                   | Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa   |   |      | 5          |                     |                   |                                       |
|                                   | Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno   |   |      | 5          |                     |                   |                                       |
|                                   | Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados  |   |      | 5          |                     |                   |                                       |

| 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 %       |                     |                   |                                       |
|                                   | 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 Romro Rodriguez                      | Cargo: No Aplica  | Fecha: 04/oct/2019               | Firma: |
| Revisado por: Angela Maria Herrera Calderon<br>Claudia Kytra Abadía | Cargo: Profesional Especializado (E)<br>Universitario (E) | Profesión:<br>Fecha: 07/oct/2019 | Firma: |
| Aprobado por: Carlos Alberto Burgos Ramirez                         | Cargo: Subdirector de Departamento Administrativo         | Fecha: 07/oct/2019               | Firma: |



|   |     |     |      |    |     |     |      |   |    |     |    |
|---|-----|-----|------|----|-----|-----|------|---|----|-----|----|
| 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                         |       |  |
| GENES LARRY VELASCO VELASCO | 16271299               | CONTADURÍA GENERAL DEL MUNICIPIO DE SANTIAGO DE CALI |       |  |
| Denominación del Empleo     | Nivel Jerárquico       | Código   | Grado |  |
| JEFE DE OFICINA             | DIRECTIVO              | 006  | 05    |  |

**DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO**

|                                      |                        |   |       |  |
|--------------------------------------|------------------------|---|-------|--|
| Nombre Completo                      | Documento de Identidad | Organismo   |       |  |
| PATRICIA HERNANDEZ GUZMAN            | 66948755               | DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE HACIENDA 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 |       |  |
|                         |                        |                              |       |  |
| Denominación del Empleo | Nivel Jerárquico       | Código                       | Grado |  |
|                         |                        |                              |       |  |

**Criterios de valoración**

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

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

| 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  | 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                   | 0,0               |                                       |
|                                   |                     | Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores practicas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral.    |      |            | 5                   |                   |                                       |
|                                   |                     | Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión.  |      |            | 5                   |                   |                                       |
|                                   |                     | Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.   |      |            | 5                   |                   |                                       |
| Total Puntaje Evaluador           |                     | 0,0   | 0,0  | 0,0        |                     |                   |                                       |
| 3                                 | Planeación          | Prevé situaciones y escenarios futuros  |      |            | 5                   | 0,0               |                                       |
|                                   |                     | Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recurso requeridos; promoviendo altos estándares de desempeño. |      |            | 5                   |                   |                                       |
|                                   |                     | Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso.   |      |            | 5                   |                   |                                       |
|                                   |                     | Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.  |      |            | 5                   |                   |                                       |
|                                   |                     | Optimiza el uso de los recursos.  |      |            | 5                   |                   |                                       |
|                                   |                     | Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.  |      |            | 5                   |                   |                                       |
| Total Puntaje Evaluador           |                     | 0,0   | 0,0  | 0,0        |                     |                   |                                       |
| 4                                 | Toma de decisiones  | Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.  |      |            | 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                   |                   |                                       |

| 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 %       |                     |                   |                                       |  |
|                                   | 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          |                     |                   |                                       |  |
| <b>Total Puntaje Evaluador</b>    |  | 0,0   | 0,0  | 0,0        |                     |                   |                                       |  |
| 5                                 | Gestión del desarrollo de las personas   | Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.                  |      |            | 5                   |                   |                                       |  |
|                                   |  | Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas |      |            | 5                   |                   |                                       |  |
|                                   |  | Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.                |      |            | 5                   |                   | 0,0                                   |  |
|                                   |  | Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.  |      |            | 5                   |                   |                                       |  |
|                                   |  | Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.             |      |            | 5                   |                   |                                       |  |
|                                   |  | Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.  |      |            | 5                   |                   |                                       |  |
|                                   |  | <b>Total Puntaje Evaluador</b>  | 0,0  | 0,0        | 0,0                 |                   |                                       |  |
| 6                                 | Pensamiento Sistémico  | Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno   |      |            | 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                   |                   | 0,0                                   |  |
|                                   |  | Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados   |      |            | 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 %       |                     |                   |                                       |
|                                   | 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 Romo Rodriguez                        | Cargo: No Aplica  | Fecha: 04/oct/2019               | Firma: |
| Revisado por: Angela Maria Herrera Caleroaaa<br>Claudia Kytte Abacia | Cargo: Profesional Especializado (E)<br>Universitario (E) | Profesione<br>Fecha: 07/oct/2019 | Firma  |
| Aprobado por: Carlos Alberto Burgos Ramirez                          | Cargo: Subdirector de Departamento Administrativo         | Fecha: 07/oct/2019               | Firma: |



|                              |             |
|------------------------------|-------------|
| VERSIÓN                      | 4           |
| FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA | 11/oct/2019 |

**VALORACION DE COMPETENCIAS**

| 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 |

**DATOS EVALUADO**

(Gerente Público)

| Nombre Completo             | Documento de Identidad | Dependencia o Área Funcional                         |       |  |
|-----------------------------|------------------------|--|-------|--|
| GENES LARRY VELASCO VELASCO | 16271299               | CONTADURÍA GENERAL DEL MUNICIPIO DE SANTIAGO DE CALI |       |  |
| Denominación del Empleo     | Nivel Jerárquico       | Código   | Grado |  |
| JEFE DE OFICINA             | DIRECTIVO              | 006  | 05    |  |

**DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO**

| Nombre Completo                      | Documento de Identidad | Organismo   |       |  |
|--------------------------------------|------------------------|---|-------|--|
| PATRICIA HERNÁNDEZ GUZMAN            | 66948755               | DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE HACIENDA 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 |       |  |
|-------------------------|------------------------|------------------------------|-------|--|
|                         |                        |                              |       |  |
| 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                                    | Par  | Subalterno |                     |                   |                                       |
|                                   |   | 60 %  | 20 % | 20 %       |                     |                   |                                       |
| 1<br>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          |                     |                   |                                       |
| <b>Total Puntaje Evaluador</b>    |   | 0,0   | 0,0  | 0,0        |                     |                   |                                       |
|                                   | 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          |                     |                   |                                       |

| 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  | 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                   | 0,0               |                                       |
|                                   |                     | Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores practicas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral.    |      |            | 5                   |                   |                                       |
|                                   |                     | Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión.  |      |            | 5                   |                   |                                       |
|                                   |                     | Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.   |      |            | 5                   |                   |                                       |
| Total Puntaje Evaluador           |                     | 0,0   | 0,0  | 0,0        |                     |                   |                                       |
| 3                                 | Planeación          | Prevé situaciones y escenarios futuros  |      |            | 5                   | 0,0               |                                       |
|                                   |                     | Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recurso requeridos; promoviendo altos estándares de desempeño. |      |            | 5                   |                   |                                       |
|                                   |                     | Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso.   |      |            | 5                   |                   |                                       |
|                                   |                     | Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.  |      |            | 5                   |                   |                                       |
|                                   |                     | Optimiza el uso de los recursos.  |      |            | 5                   |                   |                                       |
|                                   |                     | Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.  |      |            | 5                   |                   |                                       |
| Total Puntaje Evaluador           |                     | 0,0   | 0,0  | 0,0        |                     |                   |                                       |
| 4                                 | Toma de decisiones  | Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.  |      |            | 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                   |                   |                                       |

| 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 %       |                     |                   |                                       |
|   | 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          |                     |                   |                                       |
|   | <b>Total Puntaje Evaluador</b>   | 0,0   | 0,0  | 0,0        |                     |                   |                                       |
| 5<br>Gestión del desarrollo de las personas | Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.                   |   |      | 5          |                     |                   |                                       |
|   | Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas. |   |      | 5          |                     |                   |                                       |
|   | Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polyvalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.                 |   |      | 5          |                     | 0,0               |                                       |
|   | Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.   |   |      | 5          |                     |                   |                                       |
|   | Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.              |   |      | 5          |                     |                   |                                       |
|   | Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.   |   |      | 5          |                     |                   |                                       |
| <b>Total Puntaje Evaluador</b>              | 0,0  | 0,0   | 0,0  |            |                     |                   |                                       |
| 6<br>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               |                                       |

| 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 %       |                     |                   |                                       |
|                                   | 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 Andrés Romo Rodríguez                       | Cargo: No Aplica  | Fecha: 04/oct/2019                | Firma: |
| Revisado por: Angala María Herrera Latorcaaa<br>Claudia Kyra Abadía | Cargo: Profesional Especializado (E)<br>Universitario (E) | Profesional<br>Fecha: 07/oct/2019 | Firma: |
| Aprobado por: Carlos Alberto Burgos Ramírez                         | Cargo: Subdirector de Departamento Administrativo         | Fecha: 07/oct/2019                | Firma: |

|  |   |  |  |  |  |  |  |  |                              |  |            |  |
|--|---|--|--|--|--|--|--|--|------------------------------|--|------------|--|
| <br>ALCALDIA DE SANTIAGO DE CALI<br>GESTION DEL TALENTO HUMANO<br>GESTION Y DESARROLLO HUMANO | SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS<br>(SISTEDA, SGC y MECI) |  |  |  |  |  |  |  | MATH02 06 03.18 P03 F05      |  |            |  |
|  |   |  |  |  |  |  |  |  | VALORACION DE COMPETENCIAS   |  | VERSIÓN 4  |  |
|  |   |  |  |  |  |  |  |  | FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA |  | 11/02/2019 |  |

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

| DATOS EVALUADO (Gerente Público) |  |                        |  |  |
|----------------------------------|--|------------------------|--|--|
| Nombre Completo                  |  | Documento de Identidad |  | Dependencia o Área Funcional                         |
| GENES LARRY VELASCO VELASCO      |  | 16271299               |  | CONTADURÍA GENERAL DEL MUNICIPIO DE SANTIAGO DE CALI |
| Denominación del Empleo          |  | Nivel Jerárquico       |  | Código   |
| JEFE DE OFICINA                  |  | DIRECTIVO              |  | 006  |
|                                  |  |                        |  | Grado  |
|                                  |  |                        |  | 05   |

| DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO        |  |                        |  |   |
|--------------------------------------|--|------------------------|--|---|
| Nombre Completo                      |  | Documento de Identidad |  | Organismo   |
| PATRICIA HERNANDEZ GUZMAN            |  | 66948755               |  | DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE HACIENDA MUNICIPAL |
| Denominación del Empleo              |  | Nivel Jerárquico       |  | Código  |
| DIRECTOR DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO |  | DIRECTIVO              |  | 055   |
|                                      |  |                        |  | Grado   |
|                                      |  |                        |  | 07  |

| DATOS DEL PAR           |  |                        |  |                              |
|-------------------------|--|------------------------|--|------------------------------|
| Nombre Completo         |  | Documento de Identidad |  | Dependencia o Área Funcional |
|                         |  |                        |  |                              |
| Denominación del Empleo |  | Nivel Jerárquico       |  | Código                       |
|                         |  |                        |  |                              |
|                         |  |                        |  | Grado                        |
|                         |  |                        |  |                              |

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

| Competencias comunes y directivas | Conductas asociadas   | Valoración de los servidores públicos {1-5} |      |            | Valoración anterior | Valoración actual | Comentarios para la retroalimentación |
|-----------------------------------|---|---|------|------------|---------------------|-------------------|---------------------------------------|
|                                   |   | Superior                                    | Par  | Subalterno |                     |                   |                                       |
|                                   |   | 60 %  | 20 % | 20 %       |                     |                   |                                       |
| 1<br>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          |                     |                   |                                       |
| <b>Total Puntaje Evaluador</b>    |   | 0,0   | 0,0  | 0,0        |                     |                   |                                       |
|                                   | 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          |                     |                   |                                       |

| 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  | 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                   | 0,0               |                                       |
|                                   |                     | Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores practicas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral.    |      |            | 5                   |                   |                                       |
|                                   |                     | Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión.  |      |            | 5                   |                   |                                       |
|                                   |                     | Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.   |      |            | 5                   |                   |                                       |
| Total Puntaje Evaluador           |                     | 0,0   | 0,0  | 0,0        |                     |                   |                                       |
| 3                                 | Planeación          | Prevé situaciones y escenarios futuros  |      |            | 5                   | 0,0               |                                       |
|                                   |                     | Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recurso requeridos; promoviendo altos estándares de desempeño. |      |            | 5                   |                   |                                       |
|                                   |                     | Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso.   |      |            | 5                   |                   |                                       |
|                                   |                     | Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.  |      |            | 5                   |                   |                                       |
|                                   |                     | Optimiza el uso de los recursos.  |      |            | 5                   |                   |                                       |
|                                   |                     | Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.  |      |            | 5                   |                   |                                       |
| Total Puntaje Evaluador           |                     | 0,0   | 0,0  | 0,0        |                     |                   |                                       |
| 4                                 | Toma de decisiones  | Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.  |      |            | 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                   |                   |                                       |

| 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 %       |                     |                   |                                       |  |
|                                   | 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                   |                   |                                       |  |
|                                   |  | Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas. |      |            | 5                   |                   |                                       |  |
|                                   |  | Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.                 |      |            | 5                   |                   | 0,0                                   |  |
|                                   |  | Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.   |      |            | 5                   |                   |                                       |  |
|                                   |  | Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.              |      |            | 5                   |                   |                                       |  |
|                                   |  | Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.   |      |            | 5                   |                   |                                       |  |
| Total Puntaje Evaluador           |  | 0,0  | 0,0  | 0,0        |                     |                   |                                       |  |
| 6                                 | Pensamiento Sistémico  | Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno  |      |            | 5                   |                   |                                       |  |
|                                   |  | 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                                   |  |

| 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 %       |                     |                   |                                       |
|                                   | 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 Romo Rodriguez                          | Cargo: No Aplica  | Fecha: 04/oct/2019 | Firma:                       |
| Revisado por: Angélica María Herrera Caleroasa<br>Claudia Kytra Abadía | Cargo: Profesional Especializado (E)<br>Universitario (E) | Profesión:         | Fecha: 07/oct/2019<br>Firma: |
| Aprobado por: Carlos Alberto Burgos Ramirez                            | Cargo: Subdirector de Departamento Administrativo         | Fecha: 07/oct/2019 | Firma:                       |

|   |     |     |      |    |     |     |      |   |    |     |    |     |      |
|---|-----|-----|------|----|-----|-----|------|---|----|-----|----|-----|------|
| 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                         |       |
| GENES LARRY VELASCO VELASCO | 16271299               | CONTADURÍA GENERAL DEL MUNICIPIO DE SANTIAGO DE CALI |       |
| Denominación del Empleo     | Nivel Jerárquico       | Código   | Grado |
| JEFE DE OFICINA             | DIRECTIVO              | 006  | 05    |

**DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO**

|                                      |                        |   |       |
|--------------------------------------|------------------------|---|-------|
| Nombre Completo                      | Documento de Identidad | Organismo   |       |
| PATRICIA HERNANDEZ GUZMAN            | 66948755               | DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE HACIENDA 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 |       |
|                         |                        |                              |       |
| Denominación del Empleo | Nivel Jerárquico       | Código                       | Grado |
|                         |                        |                              |       |

**Criterios de valoración**

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

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

| 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  | Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, sustrando intereses personales para alcanzar las metas.  |      |            | 5                   | 0,0               |                                       |
|                                   |                     | Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral.    |      |            | 5                   |                   |                                       |
|                                   |                     | Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión.  |      |            | 5                   |                   |                                       |
|                                   |                     | Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.   |      |            | 5                   |                   |                                       |
| Total Puntaje Evaluador           |                     | 0,0   | 0,0  | 0,0        |                     |                   |                                       |
| 3                                 | Planeación          | Prevé situaciones y escenarios futuros  |      |            | 5                   | 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.  |      |            | 5                   |                   |                                       |
|                                   |                     | Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.  |      |            | 5                   |                   |                                       |
| Total Puntaje Evaluador           |                     | 0,0   | 0,0  | 0,0        |                     |                   |                                       |
| 4                                 | Toma de decisiones  | Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.  |      |            | 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                   |                   |                                       |

| Competencias comunes y directivas | Conduccias asociadas   | Valoración de los servidores públicos [1-5]  |      |            | Valoración anterior | Valoración actual | Comentarios para la retroalimentación |  |
|-----------------------------------|--|--|------|------------|---------------------|-------------------|---------------------------------------|--|
|                                   |  | Superior   | Par  | Subalterno |                     |                   |                                       |  |
|                                   |  | 60 %   | 20 % | 20 %       |                     |                   |                                       |  |
|                                   | 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                   |                   |                                       |  |
|                                   |  | 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                 |                   | 0,0                                   |  |
| 6                                 | Pensamiento Sistémico  | Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno  |      |            | 5                   |                   |                                       |  |
|                                   |  | Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa   |      |            | 5                   |                   |                                       |  |
|                                   |  | Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno   |      |            | 5                   |                   |                                       |  |
|                                   |  | Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados  |      |            | 5                   |                   |                                       |  |
| Total Puntaje Evaluador           |  |  |      |            |                     | 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 %       |                     |                   |                                       |
|                                   | 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 Romro Rodriguez                      | Cargo: No Aplica  | Fecha: 04/oct/2019                | Firma: |
| Revisado por: Angala Marie Herrera Calerosas<br>Claudia Kyra Abadie | Cargo: Profesional Especializado (E)<br>Universitario (E) | Profesional<br>Fecha: 07/oct/2019 | Firma: |
| Aprobado por: Carlos Alberto Burgos Ramirez                         | Cargo: Subdirector de Departamento Administrativo         | Fecha: 07/oct/2019                | Firma: |

| Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión | Día | Mes | Año  | al | Día | Mes | Año  | Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión |    |     |    |
|---|-----|-----|------|----|-----|-----|------|---|----|-----|----|
|   | 1   | 1   | 2018 |    | 31  | 12  | 2019 | Día                                       | 31 | Mes | 12 |

**DATOS EVALUADO**

(Gerente Público)

| Nombre Completo             | Documento de Identidad | Dependencia o Área Funcional                         |       |  |
|-----------------------------|------------------------|--|-------|--|
| GENES LARRY VELASCO VELASCO | 16271299               | CONTADURÍA GENERAL DEL MUNICIPIO DE SANTIAGO DE CALI |       |  |
| Denominación del Empleo     | Nivel Jerárquico       | Código   | Grado |  |
| JEFE DE OFICINA             | DIRECTIVO              | 006  | 05    |  |

**DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO**

| Nombre Completo                      | Documento de Identidad | Organismo   |       |  |
|--------------------------------------|------------------------|---|-------|--|
| PATRICIA HERNÁNDEZ GUZMAN            | 65948755               | DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE HACIENDA 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 |       |  |
|-------------------------|------------------------|------------------------------|-------|--|
|                         |                        |                              |       |  |
| Denominación del Empleo | Nivel Jerárquico       | Código                       | Grado |  |
|                         |                        |                              |       |  |

**Criterios de valoración**

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

| Competencias comunes y directivas | Conductas asociadas   | Valoración de los servidores públicos [1-5] |      |            | Valoración anterior | Valoración actual | Comentarios para la retroalimentación |
|-----------------------------------|---|---|------|------------|---------------------|-------------------|---------------------------------------|
|                                   |   | Superior                                    | Par  | Subalterno |                     |                   |                                       |
|                                   |   | 60 %  | 20 % | 20 %       |                     |                   |                                       |
| 1 Visión estratégica              | Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.   |   |      | 5          | 0,0                 |                   |                                       |
|                                   | Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos. |   |      | 5          |                     |                   |                                       |
|                                   | Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.                           |   |      | 5          |                     |                   |                                       |
|                                   | Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.   |   |      | 5          |                     |                   |                                       |
|                                   | Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.  |   |      | 5          |                     |                   |                                       |
|                                   | Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo y compromiso de los equipos de trabajo.  |   |      | 5          |                     |                   |                                       |
| <b>Total Puntaje Evaluador</b>    |   | 0,0   | 0,0  | 0,0        |                     |                   |                                       |
|                                   | 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          |                     |                   |                                       |

| 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  | 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                   | 0,0               |                                       |
|                                   |                     | Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral.    |      |            | 5                   |                   |                                       |
|                                   |                     | Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión.  |      |            | 5                   |                   |                                       |
|                                   |                     | Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.   |      |            | 5                   |                   |                                       |
| Total Puntaje Evaluador           |                     | 0,0   | 0,0  | 0,0        |                     |                   |                                       |
| 3                                 | Planeación          | Prevé situaciones y escenarios futuros  |      |            | 5                   | 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.  |      |            | 5                   |                   |                                       |
|                                   |                     | Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.  |      |            | 5                   |                   |                                       |
| Total Puntaje Evaluador           |                     | 0,0   | 0,0  | 0,0        |                     |                   |                                       |
| 4                                 | Toma de decisiones  | Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.  |      |            | 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                   |                   |                                       |

| Competencias comunes y directivas | Conduccias asociadas   | Valoración de los servidores públicos [1-5]  |      |            | Valoración anterior | Valoración actual | Comentarios para la retroalimentación |
|-----------------------------------|--|--|------|------------|---------------------|-------------------|---------------------------------------|
|                                   |  | Superior   | Par  | Subalterno |                     |                   |                                       |
|                                   |  | 80 %   | 20 % | 20 %       |                     |                   |                                       |
|                                   | 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                   |                   |                                       |
|                                   |  | 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        | 0,0                 |                   |                                       |
| 6                                 | Pensamiento Sistémico  | Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno  |      |            | 5                   |                   |                                       |
|                                   |  | Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa   |      |            | 5                   |                   |                                       |
|                                   |  | Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno   |      |            | 5                   |                   |                                       |
|                                   |  | Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados  |      |            | 5                   |                   |                                       |
|                                   |  |  |      |            | 0,0                 |                   |                                       |

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

|  |   |                    |                              |
|--|---|--------------------|------------------------------|
| Elaborado por: Giovanni Andres Romo Rodriguez                        | Cargo: No Aplica  | Fecha: 04/oct/2019 | Firma:                       |
| Revisado por: Angella Maria Herrera Caleroana<br>Claudia Kyra Abadia | Cargo: Profesional Especializado (E)<br>Universitario (E) | Profesión:         | Fecha: 07/oct/2019<br>Firma: |
| Aprobado por: Carlos Alberto Burgos Ramirez                          | Cargo: Subdirector de Departamento Administrativo         | Fecha: 07/oct/2019 | Firma:                       |