| u . | N. N | • | ₹ . | | | _ - | - | l | , ! |
|--|--|---|---|---------------------------------|----------------------------------|---------------------------------------|----------------------------|------------------------------|--------------------|
| ON L'ABBREAUCH COCCUEUL. | Contract | PLANELOON ESTRATEGICA | Objetivos institucionales | CONCERTACIÓN | Evaluación de Acuerdo de Gestión | Frank de Communication Sequir | Acuerdo de Gestión | Periodo de Evaluación de | |
| Coodine la leas, prescripciuli y Coodine la casa con de las condensas proteccios por la Secretaria | Coppose e agumento a la implementación del proceso de Coeson de Paz y Cultura cocasea de | Verden y confine il epischassen de di Scory personalida del Departmo | Compromisos gerenciales | CIÓN | Jerdo de Gestión | mianto y refrontimentación ó | 1 1 2018 | Dia Mes Año at | |
| ٥ | - | - | Indicador | | 31 12 2819 | Dia Mes Año | 31 12 2019 | Dia Mes Año | |
| compre-strazore | 0201(2019 - 31/1/22019 | 020112219 - 31/922119 | Februaries ddmervias | 1 1 | Denominación del Empleo | Nombre Completa | Denominación del Empleo | Nombre Completo | |
| Revelor del efforte internation de los réporte SUCOMENTA SUCCES SUCCESAN SU | Cooline 4 inglementurant del proceso en lo interese e controles. Apater la modellocan del proceso. Incan segumiento e los pares de mejoramento suscritos. Presintacion de 1 proceso para certificación por torrios. ISO 9007 | Culturation PQAL 2020 Revision consiste del Formaco 15 aguinnanto al producto Revision de untime de gracian Screwalda | Actividades | SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN | SECRETARIO DESPACHO | ROCIO GUTIÉRREZ CELY | JEFE DE OFICINA | CLARA EUGENIA BOTINA PEREZ | |
| ġ. | 39 | 8 | Peso | | РАСНО | Z CELY | NA. | INA PEREZ | |
| 29 | 1 9 | 28* | % cumplimiento programado a ter persetto | EVALUACION | | | DATOS DEL | | (Ga |
| 55 | SS | 83.94 | % complimento de Indicador for Bernestre | × | Nivel Jerárquico | Documento de Identidad | Nivel Jerárquico | Documento de Identidad | (Generite Público) |
| | | | Avance Observaciones del avance y oportunidad de resjora | AJUSTE A COMPROMISOS | Directivo | 29181472 | Directivo | 36889592 | |
| 29 | ĝ | 15% | % cumplimento programado a 2º serregire | | | Organismo | | Funcional | Parendenria a Área |
| 89 | 55% | ž K | % Cumplimiento de Indicador 2º Samestre | | código | | Código | | |
| 1004 | 9.5% | 100% | % Cumplimiento año | | 020 | ş | 8 | 8 | |
| ģ | 20 % | Ġ. | Resultado | | | Secretoria de Paz y Cultura Ciudadana | | Unidad de Apoyo a la Gestión | |
| Corpete Felica y blea Excel Base con Indebtide to convendos y contrelos e a formes presentados Base de registro de comenciado de concesidos de 2019 | Envo de Corerdes a DADI Acta de Reusen Comos y base de playen de registramento actualizada Celes des pessiblectos de proceso para Celes de Reusen de Registrador de Polificadores ISO 2001 (AVIS Actas de Reusen pregatector para auditores locaries: | Correct de Evidencia de annio de PALASCACO Base de Physiquetos Regiones de 15 Arabies en Visco administratorios presentas | Entercias Descripción | Evaluación | Grado | ultura Ciudadana | Grado | a la Gestión | |
| We've diseas2115: Acurtos de Gesta/2016: Aucitos Aucitos Aucitos Aucitos Aucitos Aucitos Aucitos de Gesta/2018 Acurtos de Gesta/2018 Acurtos de Gesta/2018 Aucitos de Gesta/2018 | Julie en dizerazi/159/ Acurroso de Captor-2016/ | Jee de oversachtige Austraan de Chester (2019) Paressoon | Ubicación | | 07 | | Š | 2 | |

SET MAKON WESTON Y CONTROLATERATOR SESIDA SOCINECT IMPENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS

Í

a to Goesko
Grade Goesko
attura Custadana
Grado O7



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

MATH02,06.03.18.P03.F05

VERSIÓN 4

FECHA DE ENTRADA 11/66/2018
EN VICENCIA

VALORACION DE COMPETENCIAS

| Período de Evaluación de | Dia | Mes | Año | | Día | Mes | Año | Fed | ha de Ev | aluación o | e Acuerd | o de Gest | ióπ |
|---|----------------|------------------|-----------------|-----------------|--------------|----------------|--------------|------------|----------------|-------------|-----------|-----------|------|
| Acuerdo de Gestión | 1 | 1 | 2019 | al | 31 | 12 | 2018 | Die | 31 | Mes | 12 | Año | 2019 |
| | | | | | ATOS EVA | | 14.5 | 2.7 Z. | Tarket Advance | 7 | | | |
| Nombre Con | npleto | | Docur | nento de Ide | ntidad | | | Depend | encia o Á | rea Funcio | nal | | |
| CLARA EUGENIA BO | OTINA PERI | EZ | | 38889592 | | 1 | | Unided | de Apoyo | a la Gesti | ón | | |
| Den | ominación | del Empleo | | | N | livel Jerárqu | leo | | Código | | | Grado | |
| | JEFE DE O | FICINA | | | | Directivo | | | 06 | | | 04 | |
| | - T | "977-73 | | DATOS DE | L SUPERIO | R JERÁRO | нсо | | | | le art. | ZELWEN, | -3" |
| Nombre Con | mpleto | / | Docur | nento de Ide | entidad | T T | | | Organi | | | | |
| Rocio Gutlérn | ez Cely | | | 29181472 | | | | Secretaria | de Paz y (| Cultura Clu | dadana | | |
| Den | ominación | del Empleo | | | N | livet Jerárqu | ico | I | Código | | I | Grado | |
| SEC | CRETARIO 1 | DESPACHO | | | | Directivo | | | 020 | | | 07 | |
| | | 11.25 44 | V 10 | | DATOS DE | L PAR | | : 15 B | 100 | 1,44 | 1,2200 | A C | |
| Nombre Cor | mpleto | *** | Docu | mento de Ida | entided | | | Depend | encia o Á | ree Funci | onal | | |
| Den | nominación | del Empleo | | | 1 | livel Jerárqu | iico | Ι | Codigo | | | Grado | |
| *** | | | | | | | | | | | <u> </u> | | |
| | | | | Cri | terios de v | aloración | | | | | es a Tile | | |
| s consistente en su comportamier | nto, da ajemp | do e influye an | otros, es un re | ferente en su i | organización | y trasciende s | entorno de g | estión. | | | | 5 | |
| | | | | | | | | | | | | 4 | |
| s consistente en su comportamiel | | | | | | | | | | | | 3 | |
| | | ular en los ente | up aol ne sonn | e se desenvue | ., | | | | | | | | |
| Es consistente en su comportamie: Su comportamiento se évidencia di No és consistente en su comportar | le manera regi | | | | .,. | • | | | | | | 2 | |

| Competencias | | Valoración d | e los servic [1-5] | lores públicos | | Valoración actual | Comentarios para la retroalimentació | | | |
|-------------------------|---|--------------|-----------------------|----------------|---------------------|-------------------|--|--|--|--|
| comunes y directivas | Conductes asociadas | Superior | Par | Subalterno | Valoración anterior | Asiciacion actual | The state of the s | | | |
| , | | 60% | 20% | 20% | | | | | | |
| | Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor. | 6 | | | | | | | | |
| | 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 | | | | | | | | |
| Visión estratégica | Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias. | 5 | | | | 0.0 | | | | |
| | Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarios. | 5 | | | | | | | | |
| | Presenta nuevas estrategias ante atiados y superiores para contribuir al logra de los objetivos institucionales. | 5 | | | | | | | | |
| | Comunica de manera asartiva, clara y contundenteel objetivo y compromiso de los equipos de trabajo. | . 5 | | | | | | | | |
| Total D | entaje Evaluador | 0.0 | 0,0 | 0.0 | 1 | | | | | |

| Com | petencias | | Valoración | de los servi [1-5] | dores públicos | | | 1 |
|-------|----------------------|---|------------|-----------------------|----------------|---------------------|-------------------|---------------------------------------|
| 00 | rectives | Conductas asociadas | Superior | Par | Subalterno | Valoración anterior | Valoración actual | Comentarios para la retroalimentación |
| L-, " | | Traduce la visión y | 50% | 20% | 20% | | | |
| | | 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 | | | , | | |
| | iderazgo efectivo | Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gastionar, aceptar ratos, desaflos y directrices, suerando intereses personales para alcanzar las metas. | 5 | | | | 0.0 | : |
| | | Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, e la vez que comparte las mejores practicas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de sido sebaso. | 5 | | | | | |
| | · | calidad de vida laboral, Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión. | S | | | | | |
| | | Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto. | 5 | | | | | |
| | Total Punt | aje Evaluation | 0,0 | 0,0 | 0,0 | | | |
| | | Prevé situaciones y escenarios futuros | 5 | | | | | |
| | | Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recurso requeridos; promoviendo altos estándiares de desempeño. | 5 | | | | | |
| Plan | - 1 | Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realican los ajustes y retroalimentando el proceso. | 5 | | | . : | 0.0 | |
| | , | Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectivas de los isuarios y ciudadanos. | 5 | | | | | |
| | Ġ | Optimiza el uso de los recursos. | 5 | | | İ | | |
| | | Concreta oportunidades que generan valor a corto, nediano y largo piazo. | 5 | | | | | |
| | Total Puntal | e Evaluador | 0,0 | 0,0 | 0,0 | | | |

| Competencias | | Valoración | te los servi [1-5] | dores públicos | | | | |
|--|--|------------|-----------------------|----------------|---------------------|-------------------|-------------------------|----------------|
| comunes y directives | Conductas asociadas | Superior | Par | Subalterno | Valoración anterior | Valoración actual | Comentarios para la ret | rostimentación |
| | Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridads de la entidad | 5 | 20% | 20% | | N - 22 A | | |
| | Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla. | 15 | | | | | | |
| Toma de 4 decisiones | Decide en situaciones de aita complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad | 5 | | | | 0.0 | | |
| | Efectúa los cambios que considera necessarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada | 5 | | | | | | |
| 1 | Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente | 5 | | | | | | |
| | Asume los riesgos de las decisiones tomadas | 5 | | | | | | |
| Total P | untaje Eveluedor | 0.0 | 0,0 | 0,0 | | | | |
| | Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evatúa 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 | | | | | | |
| Gestión del 5 desarrollo de las persona: | B de los miembros del | 5 | | | | 0,0 | | |
| | Asume una función orientadora para promover y afianzar la mejores prácticas y desempeños. | . 5 | | | | | | |
| | Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidac interna y generando compromiso en su equipo de trabajo. | | | | | | | |
| | Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas. | 5 | | | | | | |

| | Competencias | | Valoración (| Se los servic [1-5] | lores públicos | | | |
|---|--|---|--------------|------------------------|----------------|---------------------|-------------------|---------------------------------------|
| | comunes y directivas | Conductas asociadas | Superior | Per | Subatterno | Valoración anterior | Valoración actual | Comentarios para la retroalimentación |
| | | | 60% | 20% | 20% | | | |
| | | 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 | | | | | |
| 6 | Pensamiento | Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno | 5 | | | | | |
| | Sistámico | Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e Interdependencia para impactar en los resultados esperados | 5 | | | | 0,0 | |
| | | influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinàmica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorio | 5 | | | | | |
| | Total Pun | taje Evaluador | 0.0 | 0.0 | 0,0 | | | |
| | | Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo | 5 | | | | | |
| | | Evalúa las causas del conflicto de manere objetiva para tomar decisiones | 5 | | | | | |
| 7 | Resolución de conflictos | Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo | 5 | | | | 0,0 | |
| | | Asume como propia la solución acordada por el equipo | 5 | | | | • | |
| | | Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares | 7 | | | | | |
| | ************************************** | taje Evaluador | | | | | | |

| Valoración final | | | 0.00 | |
|---|--------------------|-----------------------------|--------------------|---------|
| | ζ_', , | 4) | | |
| | · LL | $KL \angle$ | | |
| | V 0 0 0 | $u_{\mathcal{X}}$. \perp | | |
| | | | | |
| Firma Gerente Público | Firms Superior Jer | 4rquico | Firms | iel Par |
| 100 100 100 100 100 100 100 100 100 100 | F 1 28 1 N 8 1 | | 一, () () () () | 2.7 |

•

 $\mathcal{F}_{\mathbf{v}} = \{\mathbf{v}_{i}, \mathbf{v}_{i},



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

MATH02.06.63.18.P03.F05 VERSIÓN

| SANTIAGO D GESTION DEL TALE GESTION Y DESARR | NTO HUMANO | ļ | | VALORACION DE COMPETENCIAS | | | | | | | EN | VIGENCIA | | 111 | | |
|--|---|-------------------|----------------|----------------------------|-----------------|-------------------------|----------------|---------------|----------------|----------|--------------|-----------|---------------|--------|------|--------|
| | | Día | Mes | Año | | Día | Mes | Año | Fed | ha de Ev | alvación d | e Acuer | do d | e Ges | ión | |
| Periodo de Evaluació Acuerdo de Gesti | JII UE | 1 | 1 | 2019 | ai | 31 | 12 | 2019 | Dia | 31 | Mes | 12 | \sqsubseteq | Año | 1 | 1019 |
| | ٤ | | | | | ATOS EVAL Gerente Pú | | | * 1 | | iller i | | <u> </u> | 1 2 1 | | |
| Nom | bre Complet | 0 | | Docur | nento de Ider | | | | | | | | | | | |
| CLARA EUG | ENIA BOTIN | A PEREZ | | | 38889592 | | | | Unidad | | a la Gesti | on | _ | | | |
| | Qenomin | ación de | Empleo | | | N | ivel Jerárqu | ilco | | Código | | ₩. | _ | Grado | _ | |
| | JEFE DE OFICINA | | | | | | Directivo | | <u>. L</u> | Ó6 | | <u> </u> | _ | 04 | | |
| | | | | | DATOS DE | L SUPERIO | R JERÁRO | NICO | | | | | | | | |
| Nom | bre Complet | | | | | | | | | Organi | smo | | | | | |
| | | | | | Ö | | | | | . 0 | | | | | | |
| | Denominación del Empleo | | | | | N | livel Jerárq | uico | | Código | | <u> </u> | | Grade | • | |
| | O O | | | | | | 0 0 | | | | 0 | | | | | |
| | | | y | -, | 7 | DATOS DE | L PAR | | 40 | | - 2- | - V. | | 1 | 7 | |
| | bre Comple | to | | Docu | mento de Ide | ntidad | 1 | | | | res Funci | | | | | |
| VICTOR HUG | | | ΕZ | | 94427569 | | | Sul | secretaria de | Prevent | ión y Cultu | ra Ciuda | dana | | | |
| 7101011100 | | | el Empleo | | | | livel Jerárq | uico | | Código | | | | Grade | • | |
| | | | despacho | | | | Directivo | | | 045 | | <u> </u> | _ | 05 | | |
| | | | | <u></u> | Crite | erios de v | aloración | | ¥-4- | | | | 75 | 1 31. | | |
| Es consistente en su com | norte@iento d | a ejemnin | a influye an p | tros es un re | ferente en su o | rganización | y trasciende : | u entorno de | gestión. | | | | | 5 | | |
| Es consistente en su corr | nortamiento v | sa destaci | entre sus pe | ras y en los (| entornos donde | șe desenvue | ive. Puede si | ianzar. | | | | | | 4 | | |
| Su comportamiento se ev | idencia de mar | sern recula | r en los entor | nos en las du | e se desenvueli | re. Puede me | njorar. | | | | | | | 3 | | |
| No es consistente en su d | | | | | | | | | | | | | | 2 | | |
| Su comportamiento no se | | | | | | o Puede me | jorar. | | | | | | | 1 | | |
| ad comparations no no | | | | | ores públicos | | | T | | | | | | | | |
| Competencias | | 1 | | [1-5] | | 1 | ión anterior | V | aloración actu | ısı | Coment | arios par | a la | retros | ment | tación |
| comunes C | Conductas #80 | ociadas | Superior | Par | Subalterno | Valores | JOH SHILLING | | | | | | | | | |
| , 4 | | | 60% | 20% | 20% | ļ | | - | | | | | _ | | _ | |
|] * | Articula obje recursos y me forma tal qu resultados ge valor. | etas de se los | | 5 | | | | | | | | | | | | |
| 1 1 | | | | | | | | 1 | | | 1 | | | | | |

| Competencias | l ' | Valoración d | e los servid [1-5] | ores públicos |) (-) | Valoración actual | Comentarios para la retroalimentación |
|-------------------------|---|--------------|-----------------------|---------------|---------------------|--------------------|---------------------------------------|
| comunes y directivas | Conductas asociadas | Superior | Par | Subalterno | Valoración anterior | V GIOLESION GOVERN | |
| y directivas | | 60% | 20% | 20% | | | |
| | Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor. | | 5 | | | | |
| , | Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos. | | 5 | | | | |
| Visión 1 estratégica | Vincula a los actores con incidencia potencial en los "esultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias. | | 5 | | | 0,0" | |
| | Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarios. | , | 5 | | | | |
| | Presenta nuevas estrategias ante atiados y superiores para contribur al logra de los objetivos institucionales. | | 5 | | | | |
| | Comunica de manera asertiva, clara y contundenteel objetivo y compromiso de los equipos de trabajo. | | 5 | | | ** | |
| Total D | untaje Evaluador | 0,0 | 0.0 | 0,0 | 7 | | |

| Competencia comunes | S Conductas asociadas | | [1-5] | dores públicos | Valoración anterior | Valorosi (| Computation note to extend to | | |
|-------------------------|---|-----------------|------------|-------------------|----------------------|-------------------|---------------------------------------|--|--|
| y directivas | | Superior 60% | Par 20% | Subalterno 20% | . FRIOISCIUM AIRENCE | Valoración actual | Comentarios para la retroalimentación | | |
| | Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones. | | 5 | 20% | | | 7.00 | | |
| | Forma equipos, y les detega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo. | w. | 5 | | | | . y e. | | |
| Liderazgo 2 efectivo | Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, suerando intereses personales para alcanzar les metas. | £. | 5 | | | о,о | | | |
| | Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores practicas y desempeños y celebra el xoto con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de vide saboral. | , | 5 | | | | · • | | |
| | Propicta, favorece y scompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un antorno inclusión. Fomenta la | , | 5 | | · | | * * * * * * * * * * * * * * * * * * * | | |
| | comunicación clara, concreta en un enterno | | 5 | | | | | | |
| Total Pi | de respeto. | 0.0 # | .0.0 | 0,0 | | | 3 | | |
| | Prevé situaciones y escenarios futuros | | 5 | | | | | | |
| | Establece los planes de acción necesarios, para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recurso requeridos; promoviemdo altos estándares de desempeño. | | 5 | | , | | *** | | |
| Planeación | Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se rasilicen los ajustes y retroalimentando el proceso. | • | 5 | | | 0.0 | | | |
| | Orienta la pianeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectivas de los usuarios y ciudadanos. | | ' 5 | | | | ne 8 | | |
| | Optimiza el uso de los recursos. | * | 5 | | | | # *\$ | | |
| | Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo. | W-14-1-4 | 5 | | | | | | |
| | | , | 1 | | 1 | | t. ' | | |

. . .

•

c, ÷

Pagma 2 de 4

*

| • | | | | | | | |
|---|--|---------------------------------------|-------------------------|-------------------|---------------------|-------------------|---------------------------------------|
| | | | | | . j | | |
| Competencias | • | Valoración d | le los servido [1-5] | res públicos | | Valoración actual | Comentarios para la retroalimentación |
| comunes y directivas | Conductas asociadas | Superior 60% | Par 20% | Subalterno 20% | Valoración anterior | Valoracion actual | Contractor |
| | Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridos de la entidad. | 60% | 5 | | ; | | |
| | Toma en cuenta la opmión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes , para tomar una decisión y desarrollarla. | | 5 | | | | |
| Toma de decisiones | Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad | | 5 | | | e 151 10,0% | |
| | Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada. | : i | 5 | | | | |
| | Detecta amenazas y oportunidades frente posibles decisiones y elige de forma pertinente | a | 5 | | | • | |
| | Asume los riesgos de las decisiones tomada | | 5 | | | | |
| Total P | untaje Evaluador | 0,0 | . 0,0 | 0,0 | | | |
| | competencias de los miembros del equipo las evalúa y las impulsa activament para su desarrollo y aplicación a las tares asignadas. | о. е у | 5 | | | | |
| | Promueve la formaci de aquipos con interdopendencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, ponien en común experienci haliazgos y problem | do as. | 5 | | | | |
| Gestión di 5 desarrollo las persona | de los miembros d | onal lel la | 5 | - | | 0.0~ | |
| | Asume una funció orientadora para promover y afianza mejores prácticas desempeños. | rias | 5 | | | | |
| | Empodera a los miembros del equidandoles autonom poder de decisió preservando la equinterna y generan compromiso en equipo de trabaj | ipo iay n, ndad ado su | ت ا | - | | | |
| | Se capacita permanentement actualiza sus competencias estrategias directi | y | 3 | | | | |
| Tota | il Puntaje Evaluador | 0, | 0 0,1 | 0,0 | | | |

.

.

| Competencias comunes | Conductas asociadas | Valoración | de los servi (1-5) | dores públicos | | · | |
|--------------------------|---|------------|-----------------------|----------------|---------------------|-------------------|--------------------------------------|
| y directivas | OVIIOGORES ESOCIAÇÃS | Superior | Par | Subalterno | Valoración anterior | Valoración actual | Comentarios para la retroalimentació |
| | integra varias áreas de conocimiento para Interpretar las interacciones del entorno | 80% | 20% | 20% | <u></u> | | |
| | Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efactos dentro de los diferentes procesos en los que participa | ٠ | 5 | | , | | # |
| Pensamiento Sistémico | Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexionas para afrontar los retos del entorno | | 5 | | - | | a |
| oiste/ilico | Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados | | 3 | | | 0,0 | . 422 3 |
| p | Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propis que integre diversos enfoques para interpretar el entorno | | 5 | | | | |
| Total Punt | #Ie Evaluador | Ø 0,0 | 0,0 | 0,0 | | | |
| | Estableca estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo | | 5 | | | | T' |
| | Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones | | 5 | | | | 786 |
| cumilities | Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo | | 5 | | | . 0,0 | ·. 2 |
| | Asume como propia la solución acordada por el equipo | э. Э | *5 | | | į | |
| | Aplica soluciones de conflictos anteriores pare situaciones similares | | ~ | | | | |
| Total Punta | je Eveluador | 0.0 | 0.0 | 0,0 | | | |

| Valoración final | | 0,000 . | 0% | |
|-----------------------|---------------------------|---------|-----|--|
| | | 1 - | 1 | |
| η. | ** | mm | | |
| Firms Gerente Público | Firma Superior Jerárquico | Firma | 3 | |
| 4.9c. up | | 1 | *** | |

Pagina 4 de 4



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

VALORACION DE COMPETENCIAS

| GESTION VICES | ARROLLO HUMANO | | | | | | | | a de E | aluación d | n Acuer | lo de Gesti | ón |
|---|---|------------------------------------|--------------------------------|----------------|------------------------|------------------------------|--------------------|--|--------------|------------|-------------|----------------|-------------|
| Periodo de Evalua Acuerdo de Ge | | Mes 1 | Año 2019 | al | Día 31 | Mos 12 | 2019 | Dia | 31 31 | Mes Mes | 12 | Año | 2019 |
| Action of Op | | | | D | ATOS EVAL | UADO | - | - A. | | | | 17.1 | |
| NI. | ombre Completo | - | Docu | mento de Ide | (Gerente Púl ntidad | DIICO) | | | | rea Funcio | | | |
| | UGENIA BOTINA PERE | Z | | 38869592 | | | | | | a la Gesti | 'n | Grado | |
| | Denominación d | | | | N | ivel Jerárqu Directivo | ico | | Cádigo 06 | | ├ | Grado 04 | |
| | JEFE DE OF | ICINA | | | L SUPERIO | | uco. | | | | | | |
| | ombre Completo | | Doeu | DATOS DI | | A JERARU | | | Organi | amo | | | |
| . N | umore completo | | 2000 | 0 | | | | | 0 | | | | |
| | Denominación d | iel Empleo | | | N | livel Jerárqi | ico | | Codigo | | ├ | Grado | |
| * | 0 | | - An | | 2475-5- | 0 | | | + <u>b</u> | | | - | |
| | | | l Does | mento de Id | DATOS DE | L PAR | | Depende | ncia o | ree Funci | onei | | |
| N. | lombre Completo | | poce | amento de Id | | | | | | | ~ | | |
| | Denominación o | del Empleo | | | | livel Jerárq | uico | | Codigo | | ₩ | Grado | |
| | | | | | <u> </u> | | _ | | | | | | _ |
| | 1 | | Mar Tar | | terios de v | | : au enterna de | oestión - | | * | | 5 | |
| s consistente en su | comportamiento, da ejemple comportamiento y se desta | o e influye en c ca entre eus n | otrons, es un ares y en inc | entornos donde | e desenvue | y usoumide : ive Puede si | ienzar. | | | | | 4 | |
| s consistente en su su comportamiento si | comportamiento y se desta e evidencia de matera regu | tar en los ento | rnos en los a | ue sa dasanvus | stve. Puede me | ejarer. | | | | | | 3 | |
| lo es consistente en | su comportamiento, requier | re de acompañ | iamiento. Pui | ede mejorar. | | | | | | | | 2 1 | |
| iu comportamiento n | o se manifiesta, requiere de | retroslimenta | ción directa y | acompañamie | nto Puede me | jorar. | | | | | | <u> </u> | |
| Competencias | Zhu, | Valoración | de los serv [1-5] | idores público | | ión anterior | V. | aloración actua | e al | Coment | arios per | a la retroalis | mentación |
| comunes y directivas | Conductas asociadas | Superior | Par | Subalterno | valuisc | KINDERS IVE | " | ABIDISCIOII SCLOSI | | | | | |
| - | Articula objetivos | 60% | 20% | 20% | ` | | + | | | | | | |
| | recursos y metas de forma tal que los | | | 5 | | | | | | | | | |
| | resultados generen valor. | | | | | | | | | | | | |
| | Adopta alternativas si | T - | 1 | 1 . | | | | | | | | | |
| | el contexto presenta | | | | 1 | | | | | | | | |
| | e obstrucciones a la | | | K | 1 | | | | | | | | |
| | planeación anual, involucrando al equipo | | 1 | 3 | | | | | | | , | | |
| | aliados y superiores para el logro de los | | | | | | | 49 | | | | | |
| . [| objeti∨os | | | | | | | | # | | | | |
| | Vincula a los actores | | | | | | | | | | | | |
| | con incidencia poteneial en los | | | (| 1 | | | 11 | | 1 | | | |
| | resultados del área a sú cargo, para | | | را | | | | | | | | | |
| | articular acciones | | | | | | | | | | | | |
| 1 Visión | o anticipar negociaciones | | | | 1 | | | 0,0 | | | | | |
| estratégica | necesarias. | | | | 4 | | | **- | | | | | |
| | Monitorea periódicamente | | | | | | | | | | | | |
| | los resultados | | | 15 | | | | | | | | | |
| ! ! | alcanzados e introduc cambios en la | ce | | " | | | | مايا بي | | | | | |
| | planeación para atcanzarlos. | | | | | | | | | | | | |
| 11 | Presenta nuevas | \top | | | 7 | | | | | | | | |
| | estrategias ante aliados y superiores | . | | L | 1 | | | | | | | | |
| | para contribuir al log | ro | | 15 | | | | | | | | | |
| | de los objetivos institucionales | | | | | | | | | | | | |
| | - | | | | | | | | | | | | |
| | Comunica de maner asertiva, clara y | | | 5 | · | | | | | | | | |
| | contundenteel objeti- | | | " | | | | | | | | | |
| 11 | equipos de trabajo | | | | | | | | | | | | |
| Total P | Puntaja Evaluador | 0,0 | 0,0 | 0,0 | | _ | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |

| , | Competencias comunes | Conductas asociadas | Valoración | de los servi [1-5] | dores públicos | ļ | | <u>.</u> |
|----------|-------------------------|--|------------|-----------------------|----------------|---------------------|-------------------|--|
| İ | y directivas | Conductes asperadas | Superior | Par | Subalterno | Valoración anterior | Valoración actual | Comentarios para la retroalimentación |
| | | Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de tomá de decisiones. | 60% | 20% | 20% | • | | , Name 1 |
| | | Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los interesse de los miembros del equipo | - | | 5 | | | |
| 2 | Liderazgo efectivo | Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desaflos y directrices, suerendo intereses personales para alcanzar las metas. | * | ů. | 5 | , | 0.0 | |
| | | Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejoras practicas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la celidad de vige laboral. | | | 5 | • | | |
| | | Propicta, favorece y scompaña tas condiciones para generar y mantenar un clima faboral positivo en un entorno inclusión. | | | 5 | - | | 300 B) |
| <u>.</u> | | comunicación clara, concreta en un entorno de respeto. | | | 5 | | | |
| + | Total Pur | taje Evaluador | 0.0 | 0,0 | 0,0 | | | |
| | | Prevé situaciones y escenarios futuros Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuentra actividades, responsables, piazos y recurso requeridos; promoviendo altos estándares de desempeño. | | 2 | 5 | | | N TO THE TOTAL PROPERTY OF THE TOTAL PROPERT |
| F | Planeación : | Hisce seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y a retroalimentando el proceso. | | | 5 | | 0.0 | ir No |
| | | Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectivas de los usuarios y ciudadanos. | ч | • | 7 | | | v |
| | | Optimiza el uso de los recursos. | | | 5 | | | , |
| | | Concreta oportunidades que generan valor a corto, nediano y largo plazo. | | | 5 | | | |
| _ | Tetal Santa | je Evaluador | 0.0. | 0.0 | 0,0 | 1 | Ī | 24.5 |

es. .

| • | Sac Sac | | | | | . " " | |
|-------------------------------------|---|--------------------------------|-------------------------------|-----------------------------|---------------------|-------------------|---------------------------------------|
| | | | | į | | • | |
| ompetencias comunes | Conductas asociadas | Valoración o | le los servid (1-5) Par | ores públicos Subalterno | Vatoración anterior | Valoración actual | Comentarios pera la retroalimentación |
| y directivas | Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioriddes de la entidad. | 60% | 20% | J | | e e | |
| | Toma en cuenta la opinion técnica de los miembros de su aguipo al análizar las altarnativas existentes para tomar una decisión y desarrottaria. | | | .5 | | , | |
| Toma de decisiones | Decide en situaciones de atta complejidad e ificertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad | , | | 5 | | 0,0 | |
| | Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y sa hace responsable de la decisión tomada | :] | | 5 | | • | |
| | Detecta amenazas y oportunidades frente : posibles decisiones y elige de forma pertinente | a | | 5 | - | | |
| | Asume los riesgos de las decisiones tomada | es . | | \$ 0,0 | | * W | |
| Total | Puntaje Evaluador identifica las competancias de los miembros dej equipo las evalúa y las impulsa activament para su desarrollo y aplicación a las tares asignadas. | a, • | 0,0 | 5 | | | |
| | Promueve la formaci de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje coisborativo, ponien en común experienci hallazgos y problemi | do as | | 5 | - | | |
| Gestión 5 desarroll las perso | o de los miembros u | inal el la | | 5 | | 0,0 | |
| | Asume una funció orientadora para promover y afianzar mejores prácticas desempeños | las | | 5 | | ,• | |
| | Empodera a los miembros del equi dándoles autonomi poder de decisión preservando la equi interna y generan compromiso en s equipo de trabajo | ipo lay n, idad do | | ک | , | | |
| | Se capacita permanentement actualiza sus competencias y estrategias directo | , | | 5 | | W 15- | |

| | 6 Pensamier Sistérnico | Conductas asociadas | | [1-5] | dores públicos | Valorasia | | | | |
|---|-----------------------------|---|----------|---|----------------|---------------------|-------------------|--|-----|---|
| | y directives | | Superior | | Subalterno | Valoración anterior | Valoración actual | Comentarios para la fetroalimentación | | |
| | | Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno | 60% | 20% | 20% | | <u></u> | h | | |
| | | Comprenda y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa | - | | ک | | | ă. | | |
| | | | | | | | | | | |
| | 6 Pensamiento Sistémico | Sistemico | Pal | Participa activamente en el equipo considerando su complejidad a interdependencia para impactar en los resultados esperados | ž | | 5 | | 0,0 | * ** ** ** ** ** ** ** ** ** ** ** ** * |
| | | influye positilvamenta al equipo desde una perspectiva sistemica, generando una dinàmica propria que integre diversos enfoques para interpretar al entorno | ٠. • | * | 5 | | | e. | | |
| Ŀ | Total Pol | itaje Evaluador | 0,0 | 0.0 | 0,0 | | | N. Committee of the Com | | |
| | | Establece estretegias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos e tiempo | | | | | | | | |
| | | Evalúa las causes del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones | | | 5 | ,s | | e de la companya de l | | |
| 7 | Resolución de conflictos | Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo | , | | 5 | · | 0,0 | , e & | | |
| | | Asume como propia la solución acordada por el equipo | 1 | , | 5 | | | } . , *, | | |
| | | Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares | | | 5 | | | | | |
| | | | | | ! | 1 | l | | | |

| Valoración, final | | | | - | 0.00 | | | | 0% |
|-----------------------|-------------------|--------|---------|---|------|---------|--------|---|-----|
| | | | | | | | | | - 7 |
| | | | | | | | | |] |
| Firma Gerente Público | Firma Superio | ar Jer | irquice | , | | Firma d | el Pag | - | 1 |

Pagina 4 de 4



Total Puntaje Evaluador

0,0

0,0

Este riocumento es princiedad de la Administración Certra-del Municipio de Santago de Cax-Prondicia su alteración o modificación por cuanque medio, sin preva autorización del Abade

0,0

0.5

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

MATH02.06.03.18.P03.F05 VERSION FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA 11/oct/2019

Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión Año Δño Die Mes Período de Evaluación de Dia 31 Mes 12 Año 2019 12 2019 31 2019 DATOS EVALUADO (Gerente Públic Dependencia o Área Funcional Documento de Identidad Nombre Completo Unidad de Apoyo a la Gestión CLARA EUGENIA BOTINA PEREZ 38889592 Código Grado Nivel Jerárquico Denominación del Empleo 04 Directivo JEFE DE OFICINA DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO Organismo Documento de Identidad Nombre Completo Grado Código Nivel Jerarquico Denominación del Empleo 0 DATOS DEL PAR Dependencia o Área Funcional Documento de Identidad Nambre Completo Nivel Jerárquico Código Denominación del Empleo Criterios de valoración Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influya en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión Es consistente en au comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede affanzar. ju comportamiento se évidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar, No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar. Valoración de los servidores públicos . .. Competencias [1-5] Valoración actual Valoración anterior comunes y directivas Conductes esociadas Subalterno Superior Par 60% 20% 20% Articula objetivos. recursos y metas de forma tal que los 5 Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, < volucrando al equipo aliados y superiores para el logro de los objetivos Vincula a los actores con incidencia
potencial en los
resultados del área a
su cargo, para
articular acciones
o anticipar < Visión estratégica negociaciones necesarias. 0.0 Monitorea periódicamente los resultados icanzados e introduc cambios en la planeación para alcanzarlos. Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logre de los objetivos 5 institucionales. Comunica de manera asertiva, clara y contundenteel objetivo y compromiso de los equipos de trabajo.

| | | | | [1-5] | idores públicos | i | | |
|---|--|---|-----|-----------|---------------------|-------------------|---------------------------------------|--|
| Liderazgo efectivo Total Puntaje ac co | Conductas asociadas | Superior | Par | Subattemo | Valoración anterior | Valoración actual | Comentarios para la retroalimentación | |
| | | Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de torna de decisiones. | 80% | 20% | 20% | | |) No. |
| | | Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo. | 4 | | 5 | | | e e |
| 2 | | Crea compromisa y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar ratos, desafíos y directrices, suerando intereses personales para alcanzar las metas. | - | s. 6 | 5 | | 0,0 | * |
| | | Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vaz que comparte las mejores practicas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la | , | | 5 | - | | |
| | calidad de vida laboral Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión. Fornente la | , | | 5 | | | , and 18 | |
| | | comunicación clara, concreta en un entorno de respeto. | | | 5 | | | |
| - | Total Pu | naje Evaluador | 0,0 | 0,0 | 0.0 | | | * . |
| | | Prevé situaciones y escenarios futuros | 4 | | 5 | | | * . |
| | | Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos astrategicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, piazos y recurso requeridos; promoviendo altos estabaldares de desempeño. | | | 5 | | | ÷ |
| · | Planeación | Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadoras y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroelimentado el proceso. | | | 5 | - | 0.0 | and the second s |
| | | Orienta la planeación institucional con una visión estratégice, que tiene en cuenta las necesidades y expectivas de los usuarios y ciudadanos. | | | 5 | | | , , , , , , , , , , , , , , , , , , , |
| | | Optimiza el uso de los . recursos. | · | | 5 | | | с. в : |
| | | Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo. | | | | • | | vags & |
| | | | 0.0 | 0,0 | 0,0 | | | |
| _ | | | | | | | |] |

.

Me documento es propriedad de la Administración Central del Municipio de Sankiego de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin priena autorización del Alcado

Pagina 2 de 4

• • •

, r

| | 5-4 | | | | | 3 | |
|---|--|-----------------|--------------|----------------|---------------------|-------------------|---------------------------------------|
| | | | | | • | 3 | |
| | P | | | ٠,. | f/ | | |
| 1 | ļ | Valoración d | e los servid | tores públicos | | | |
| | Elige con oportunidad intre las atternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base el las prioridads de la entidad. Toma en cuenta la opinión técnica de le miembros de su equi al analizar las aiternativas existente para tomar una decisión y desarrollaría. Decide en situacion de alta complejidad incertidumbre fedad incertidumbre fed | | [1-5] Par | Subalterno | Valoración anterior | Valoración actual | Comentarios para la retroalimentación |
| y directives | | Superior 60% | 20% | 20% | | | · · · · · · · · · · · · · · · · · · · |
| | Elige con oportunicad, entre las alternativas | | 1 | 1 | | | |
| ļ | disponibles, los proyectos a realizar, | | | 5 | | | |
| | estableciendo | | | | | e. | |
| 4 | precisas con base en las prioriddes de la | | | | | · · | |
| | entidad. | | | | | • | |
| | opinión técnica de los | İ | | | | | |
| | al analizar las | | l | 5 | | ; | |
| | para tomar una | | | | | | |
| Toma de decisiones | | <u> </u> | | | | f | |
| | Decide en situaciones | | | _ | | | |
| T 4- | incertidumbre teniendo | | | 5 | | | |
| Condidirectivas Elige Pentre di proye e respecta las las las las las las las personas de las | consecución de logras | | | 1 | | 0.0 | |
| | γ objetivos de la ,∉entidad | ! | | | | | |
| | <u> </u> | | + | | ĺ | | |
| | Efectúa los cambios que considera | | | 1 - | | • | |
| precisas con base et las pioridads de la pentidad. Toma en cuenta la opinion technica de la miambros de su equi al analizar las alternativas existente para tomar una decisión y desarrollaría. Decide en situacion de alta complejidad incertidumer tenten en consideración la consecución de togra y objetivos de la entre en consideración la consecución de togra y objetivos de la entre en consideración la consecución de togra y objetivos de la entre en consideración la consecución de togra y objetivos de la entre en consideración la consecución de togra y objetivos de la entre en consideración la consecución de togra y objetivos de la entre en consideración la consecución de togra y objetivos de la entre en consideración la entre entre en consideración particulares y se ha responsable de la decisión tomada. Detecta amenazas oportundades frent posibles decisiones toma entre entre en consideración la competencias de miembros del equi las evalua y las unquisa activame para su desarrolla aplicación a las tas asignadas. Promueve la forma de equipos con interdependencio positivas y gene espacios de aprendizaje | | | | 5 | | | |
| | a atender situaciones | | | | | | |
| | responsable de la | ' . | | | | | |
| | decisión tomada | | <u> </u> | _ | _ | | |
| | Detects amenazas y oportunidades frente | | | | | | |
| | posibles decisiones y elige de forma | ' | ļ | 5 | | | |
| i | | | | 3 | - | n T. | |
| | las decisiones tomada | 15 | | <u> </u> | <u> </u> - | | |
| Total Pu | ntaje Evaluador | , 0.0 | 0,0 | 0,0 | * | | |
| | Identifica las competencias de los | , | | | | | |
| | miembros del equipo las evalúa y las | i | | 15 | | | |
| | para su desarrollo y | - 1 | | | |] | |
| 1 | aplicación a las tares | is | | | | | |
| | - | | T | | 1 | | |
| | Promueve la formaci de equipos con | ón | | 1 | | | |
| | interdependencias positivas y genera | | | 3 | | | |
| | aprendizaje | ļ | | | ļ | | |
| | colaborativo, ponien en común experienci | as, | j | | | • | |
| | hallazgos y problema | 25. | | | | | |
| | Organiza los entorn | os | | | | | |
| | formentar la | | | | | | |
| | de los miembros d | el | | 15 | | 0.0 | |
| | rotación de puesto: | y | | | | 0,0 | |
| | | + | | | | | |
| | orientadora para | | | _ | | | |
| | mejores practicas | y Y | | 5 | | • | · |
| | desempeños. | - | + | | _ | | |
| | Empodera a los | | | | | | İ |
| | dandoles autonomi | ay | | | | | • |
| | preservando la equi | dad | | | | | |
| | compromiso en s | u ļ | | | | | |
| | equipo de trabajo | | | | | | |
| | Se capacita permanentemente | . y | | ß | - | | |
| i | actualiza sus competencias y | , | | ' | | | |
| | estrategias direction | /25. | | | _ | | • |
| Total | Puntaje Evaluador | 0,0 | 0 | 0,0 | | | 1 |

. ..

| | Competencias | | Valoración | de los servi • # [1-5] | dores públicos | | | |
|----------|-------------------------------|---|------------|---------------------------|----------------|---------------------|-------------------|---------------------------------------|
| | comunes y directivas | Conductas asociadas | Superior | Par | Subalterno | Valoración anterior | Valoración actual | Comentarios para la retroalimentación |
| <u> </u> | т | | 60% | 20% | 20% | | | |
| | | Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno | | ` | 5 | | | ė. |
| | | Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa | , | | J | .F | | n a |
| 6 | Pensamiento Sistémico | Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno | | . " | 5 | | | , tag - 1 Mg |
| | Sisternics | Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impacter en los resultados esperados | • | | 5 | | 0,0 | * |
| | | Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinâmica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno | <i></i> | 4 | 5 | | | * |
| | Total Pun | taje Evaluador | 0.0 * | 0,0 | 0,0 | _ | | úć |
| | | Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarios a tiempo | | | 7 | | | , " |
| | | Evalua las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones | * | | 5 | | | |
| 7 | Resolución de . conflictos | Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo | | | 5 | | 0.0 | 2 |
| | | Asume como propia la solución acordada por el equipo | ý | | 5 | | | • |
| | | Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares | - | | 5 | | | * |
| 15.5 | Total Punts | nje Evaluador | 0,0 | 0,0 | 0,0 | - | İ | |

•

Valoración final

.

| State 22 - 1 - 20 - 1 | | . * | A. |
|-----------------------|---------------------------|---------------|----|
| Firma Gerente Público | Firma Superior Jerárquico | Firma del Par | > |

0,00

Página 4 de 4



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

MATH02.08.03.18.P03.F05 VERSIÓN 4 ECHA DE ENTRADA 11/100/2019 EN VIGENCIA

VALORACION DE COMPETENCIAS

| DESTION Y DESARROLU | | | | | P'- | Mes | Año | Fe | cha de Ev | aluación de | Acuerdo | de Gasti | ón |
|---|---|----------------|----------------|----------------|------------------------|------------------|--------------|---------------|---------------|-------------|------------|-------------|----------|
| Período de Evaluación Acuerdo de Gestión | de D(a | Mes 1 | 2019 | al | Día 31 | 12 | 2019 | Dla | 31 | Mes | 12 | Año | 2019 |
| | | | | D | ATOS EVA | LUADO | | 3 2 32 | Toronto. | | | 7 - 7 - 1 | <u> </u> |
| • | e Completo | | | mento de Ide | (Gerettle Pi ntidad | IIBIIÇO) | | | | rea Funcio | | | |
| | NIA BOTINA PEREZ | - | | 38889592 | | | | Unida | | a la Gestio | on | Grado | |
| Operation | Denominación de | | | | | Nivel Jerárqui | co | | Código -66 | | | 04 | |
| - t | JEFE DE OF | CINA | | | <u> </u> | Directivo | === | | | | - | _ | |
| | , e | | | | | OR JERÁRQU | ico | | Organi | smo | | | |
| Nombr | e Completo | | Docu | mento de Ide | entidad | + | | | 0 | | | | |
| | Denominación de | si Émpleo | | | 1 | Nivel Jerárqu | co | T_{-} | Código | | | Grado | |
| | 0 | | | | | 0 | | | 0 | | <u> </u> | 0 | |
| | - | | | | DATOS DE | EL PAR | | | | | <u> </u> | | |
| Nomb | re Completo | | Docu | mento de Ide | entidad | | | Deper | dencia o i | rea Funci | опал | | |
| * | | | | | | Nivel Jerárqu | ico | | Código | | т- | Grado | |
| | Denominación d | el Empleo | | | +- | (disel schalde | | | | | | | |
| | | | | Cri | terios de | valoración | | | - | | - | | |
| s consistente en su compo | artermiento, de ejemplo | e influve en s | otros, es un i | | | | u entorno di | e gestión. | | | | 5 | |
| | ortamiento v se destac | a entre sus p | ares y en los | entornos donde | e sa dasenyu | 161VE. FUEGE AII | enzar. | | | | | 4 | |
| Dive se ofreimerte se svid | encia de manera regula | ar en los ento | rnos en los q | ue se desenvui | elve. Pueda n | nejorar. | | • | | | | 2 | |
| to an experience so su co | mnortamiento requiere | de acompaí | iamiento. Put | ede mejorar. | | | | | | | | 1 | |
| u comportamiento no se n | namhesta, requiere de | valoración | de los servi | dores público | s - and in | | Т | | ** | | | | |
| Competencias | | 2 0101 001011 | [1-5] | | Valora | ción anterior | \ | /aloración ac | tuel | Coment | arios pare | la retrosti | mentacii |
| comunes Co y directivas | inductas asociadas | Superior | Par | Subatterne | <u> </u> | | | | | | | | |
| 1 | Articula objetivos, | 60% | 20% | 20% | | | +- | | | | | | |
| ~ te | cursos y metas de | İ | 1 | 1 | I | | | | | 1 | | | |
| re . | forma tal que los esultados generen | ļ | | | | | ļ | | | | | | |
| - | valor | ļ. — | | + | - | | - | | | | | | |
| Ac | dopta alternativas si I contexto presenta | | | | | | | | | | | | |
| | obstrucciones a la | | i | > | | | | | | ļ | | | |
| | ejecución de la planeación anual, | | | | _ | | | | | İ | | | |
| inv | rolucrando al equipo. Iliados y superiores | | | | | | | | | 1 | | | |
| | para el logro de los | ļ | 1 | | 1 | | İ | | | | | | |
| i | objetivos. | | | | _ | | - | | | i | | | |
| | /incula a los actores | Τ" | | | 1 | | | | | ļ | | | |
| | con incidencia potencial en los | 1 | ļ | سبر ا | . | | | | ٠. | Ì | | | |
| | esultados del área a | | İ | > | i | | | | | | | | |
| | su cargo, para articular acciones | 1 | | | ł | | | | | ļ | | | |
| Visión | o anticipar negociaciones | | - | ŀ | | | 1 | 9.8- | | | | | |
| 1 estratégica | necesarias. | | | L | | | | ₩,0** | | | | | |
| + | Monitorea | | 7 | | | | | | | | | | |
| 11 | periodicamente los | | | 5 | 1 | | 1 | | , | | | | |
| a | resultados Icanzados e introduc | :0 | | | | | | | | | | | |
| | cambios en la planeación para | | | | | | | | | | | | |
| | alcanzarios | + | | | | | | | | | | | |
| | Presenta nuevas | | | | | | | | | | | | |
| | estrategias ante aliados y superiores | ; | | 5 | ļ | | | | | | | | |
| | para contribuir al log de los objetivos | ro | | - | | | 1 | | | | | | |
| | institucionales. | L | | | | | | | | ŀ | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| 1 1 | Comunica de manel asertiva, clara y | | ļ | کا | | | | | | 1 | | | |
| 11 1 | contundenteel objeti y compromiso de lo | vo . | İ | 1 | | | | | , | | | | |
| | equipos de trabajo | .] | | | | | 1 | | | | | | |

| 1 | Competencia comunes | s Conductas asociadas | Valoración | de los servi [1-6] | idores públicos | . Maria a sa | | : |
|-----|------------------------|--|-----------------|-----------------------|-------------------|---------------------|---------------------|---------------------------------------|
| | y directivas | | Superior 60% | Par 20% | Subalterno 20% | Valoración anterior | . Valoración actual | Comentarios para la retroalimentación |
| | | Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo sa comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones. | | 20% | 5 | ٧ | | |
| | | Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo. | | | 5 | | | * ** |
| 2 | Liderazgo efectivo | Crea compromiso y moviliza a los membros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafios 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 méjores praeticas y desempeños y celebra el éxito con su gante, incidiendo positivemente en la calidad de vida jaboral. | | , | 7 | | | |
| | | Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión. Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno | | | J T | | | |
| | Total Pur | de respeto taje Evaluador | 0,0 | D.0 | 0,0 | | | y o |
| 3 F | Planeación | Prevé situaciones y escenarios futuros Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recurso requiridos, promoviendo altos estándares de desempeño. Hace seguirniento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeación institucional de proceso, verificando que se realicen los águistes y retroalimentando el proceso. Orienta la planeación institucional con una visión estatégica, que hices de sestadadores y metas planeación institucional con una visión estatégica, que hices estatégica, que | | | 5 | | 0.0 | |
| | | tiene en cuenta las necesidades y expectivas de los suarios y ciudadanos. Optimiza el uso de los recursos. Concreta oportunidades que inneran valor a corto, neciano y largo plazo. | , i | | 5 | | | 7 |

es v

...

ŧ

| _ | | | Valoración | de los servid (1-5) | ores públicos | | | Comentarios para la retroalimentación |
|---|---|---|--|------------------------|---------------|---------------------|-------------------|---------------------------------------|
| | ompetencias comunes y directivas | Conductas asociadas | Superior | Par | Subalterno | Valoración anterior | Valoración actual | Comentarios para la residentificación |
| | , | Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, esfableciendo responsabilidades precisas con base en las priorides de la epidad. | 50% | 20% | 20% | \$ * · . | 3 to 1 | |
| | | Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollaria | · | | 7 | | | |
| 4 | Toma de decisiones | Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de lograr y objetivos de la entidad | | · | 5 | | 0,0 · · · · | |
| | | Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectado o atender situaciones particulares y se hao responsable de la decisión tomada | 5 | | 5 | | | |
| | | Detecta amenazas opportunidades frente posibles decisiones elige de forma pertinente | a | | 5 | | | |
| | | Asume los riesgos d las decisiones tomad | | | 5 | | - | |
| F | Total P | untaje Evaluador | 0.0 | 0,0 | 0,0 | | | |
| | | identifica las competencias de lo miembros del equip las evalúa y las impulsa activament para su desarrollo aplicación a las tare asignadas. | o, Le y | | 5 | - | | |
| | | Promueve la formac de equipos con interdependencias positivas y génerí espacios de aprendizaje colaborativo, ponier en común experien hallazgos y problem | 5 3 3do 185, | | 5 | | | |
| | Gestión d 5 desarrollo las person | de los miembros | onal dei | | 5 | | 0.0 | |
| | | Asumé una funci orientadora par promover y afianza mejores práctica: desampeños. | a Irlas | | 5 | | · | , |
| | | Empadera a lo miembros del equidandoles autonom poder de decisió preservando la equinterna y general compromiso en equipo de traba | uipo nía y on, uidad ndo su | | J | | | |
| | | Se capacita permanentemen actualiza sus competencias estrategias direct | te y | | J | | | |

- -

. .

| Competencias comunes | Conductas asociadas | | de los serv [1-5] | ridares públicas | | | |
|-------------------------|---|----------|----------------------|------------------|---------------------|-------------------|---------------------------------------|
| y directivas | | Superior | Per | Subatterno | Valoración anterior | Valoración actual | Comentarios para la retroelimentación |
| | integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del antorno | 60% | 20% | 5 | | | |
| | Comprende y gestionà las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que perticipa | | | 5 | | | , , |
| Pensamiento | Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno | | | 2 | | | |
| Sistérnico | Participa activamente en el équipo considerando su complejidad a interdependencie para impactar en los resultados esperados | | | 5 | | 0,0 | |
| | Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinâmica propia que integre diversos enfoques para interpretar el enforno | | | 5 | | | |
| Total Puni | taje Evaluador | 0.0 | 0.0 | 0,0 | . | | , |
| | Establece estrategras que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo Evelúa las causas del | | | J | | | 3 . w |
| | conflicto de manera objetiva para tornar decisiones | | | 2 | | | |
| conflictos | Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo | | | 5 | • | 0,0 | * |
| | Asume como propia la solución acordada por el equipo | | • | 5 | | | ings ** |
| | Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares | , | | 5 | | | \$ ** *** |
| <u></u> | | | | | | | |

.

| ; | | | |
|-----------------------|---------------------------|---------------|----|
| Firma Gerente Público | Firme Superior Jerárquico | Firma del Par | 24 |

0,00

0%

, ,

Valoración final



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

MATH02.05.03.18.P03.F05

| SANTAGO DE CAC | | | | | | | | | | 1 4 | | | |
|--|------------------------------|--|----------------|-----------------|--|-----------------|--------------|----------------|-------------|-----------|-------------|--------------|--|
| GESTION DEL TALENTO HUMAN GESTION Y DESARROLLO HUMA | MO | | | | | | | | | | | o de Gesti | ión |
| | Día | Mes | Año | | Día | Mes | Año | Fec | | | | | 2019 |
| Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión | 1 | 1 | 2019 | al | 31 | 12 | 2019 | Día | 31 | Mes | 12 | OñA | 2019 |
| | | | | Ď | ATOS EVAL | UADO blico) | | ۴. | 31 | | | | <u>. </u> |
| Nombre Con | soleto | | Oper | mento de Ide | | | | | | rea Funci | | | |
| CLARA EUGENIA 80 | | 7 | | 38889592 | - | | | Unidad | de Apoy | a la Gest | ión | | |
| | ominación | | Ь | | N | vel Jerárqu | ico | T | Código | | | Grado | |
| | JEFE DE O | | | | | Directivo | | | 06 | | Щ. | 04 | |
| | JEFE DE O | - IONE | | DATOS DE | L SUPERIO | R JERÁROI | исо | - | Ç. 7 | | | | |
| | | | 1 Post | umento de Ide | | Г | _ | | Organ | smo | | | |
| Nombre Cor | npleto | | 1 | 0 | | | | | , o | | | | |
| | ⇔ Denominación del Empleo | | | | | livel Jerárqu | ico | \top | Código | | \top | Grado | |
| Der | iominación | del Empleo | | | | ^ | | | 0 | | Т | 0 | |
| | 0 | | | | DATOS DE | . 24D | _ | | | - | - : | - | |
| | | | | | | THAR | | Depend | lencís o | rea Func | ional | | |
| Nombre Co | mpieto | | Doc | umento de lo | entidad | | | | | | | | |
| | | | | | - | livel Jerárq | uico | 1 | Código | , | ┰╴ | Grado | |
| Der | nominación | del Empleo | <u> </u> | | <u> </u> | diver herard | | | | | + | | |
| | | | | | iterios de v | 11. | | | | | | A Justine | |
| | | 15 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 | ing v | | | 22 2 Sept. | | 45 | | | | 5 | |
| Es consistente en su comportamie | into, da ejemp | olo e influye er | totros, es un | referenta en Su | organización | y trasciencie : | LU entorno d | e Beznou | | | | 4 | |
| Es consistante en su comportamie | ento y se dest | aca entre sus | pares y en lo | s entornos dond | e se desenvud | ive. Puede 2 | ianzar. | | | | | 3 | |
| Su comportamiento se evidencia o | je manera reg | ulter en los en | tornos en los | que sa desenvu | etve. Puade m | ejorar | | | | | | 2 | |
| No es consustante en su comporta | imiento, requi | ere de acomp | añamiento. Pu | iede mejorar. | | | | | | | | 1 | |
| Su comportamiento no se manifie | sta, requiere d | e retroalimen | tación directa | y acompañamie | nto. Puede me | ojorar. | | | | 1 - | | | |
| | | Valoració | in de los sen | vidores público | s | | | | | | | | |
| Competencias Conduct | as asociada: | . | [1-5] | Subaltern | Valora | ión anterior | ' | Valoración act | uel | Comer | tarios par | a la retroal | imentació |

| Competencias | l | Valoración de | e los servid [1-5] | lores publicos | Valoración anterior | Valoración actual | Comentarios para la retroalimentació | |
|-----------------------|---|---------------|-----------------------|----------------|---------------------|-------------------|--|--|
| comunes | Conductas asociadas | Superior | Par | Subalterno | ASIGLECTOR OUTDING | W. W. | | |
| y directivas | 9,5 | 60% | 20% | 20% | | | | |
| | Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor. | | | 5 | | | | |
| | Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones e la ejecución de la planeación anual, ixvolucrando al equipo, aliados y supertores para el logro de los objetivos. | | | 5 | | | | |
| Visión estratégica | Vincula a fos actores coffincidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias. | | | 5 | | 0.0 | | |
| | Monitorea periodicamente los resultados alcanzados e introduc- cambios eg la planeación para alcanzarlos. | ė | | 5 | | | | |
| | Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logr de los objetivos institucionales | | | 5 | | . • | | |
| | Comunica de maner asertiva, clara y contundenteel objetiv y compromiso de lor equipos de trabajo. | s l | | 5 | | | | |
| Total | Puntaje Evaluedor | - O,D | 0,0 | 0,0 | 「 | | | |

| Plantage or produce a proper produce a few proposed and programs and produce a | | | | | | | | · — · — · — · — · — · — · — · — · — · — | |
|--|-------------------------|--|---------|---------|------------|----------|-------------------|---|--|
| Completions of Conforms spotially and Conform | | | | | | | | • | |
| Traded in validity years and the second of t | comunes | Conductas asociadas | <u></u> | [1-5] | Vetorenian | #nterior | Valoración actual | Comentarios para la retroalimentación | |
| delignation of the comprehensis of the comprehensis of the comprehensis of the comprehensis of the comprehensis of the comprehensis of the comprehensis of the comprehensis of the comprehensis of the comprehension of the | | logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma | | | | | | | |
| Core compositive years are all properties of the company of the co | | delega (esponsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los | | | 5 | W. | | | |
| at a weight on millionistic date of the control of | Liderazgo 2 efectivo | moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, suerando intereses personales para alcanzar las | | | 5 | | 0,0 | | |
| Projectic fiverace y aconigan las confidence pare percer y mantener un de la compania las confidence pare percer y mantener un de la commercial de commercia | | 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 | | a | 5 | 2 | | er gr | |
| Commission clarates Commission control as nu neretorio de respetito. Total Printing Evaluation Prevé attractione y escol-tivos futuros Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los outres estinates, tentrollos planes de acción necesarios para el desarrollo de los outres estinates, tentrollos planes y recourse requentos, promoviendo altos estat diseas de estat diseas diseas diseas estat diseas diseas diseas estat diseas diseas estat diseas diseas diseas estat diseas diseas diseas estat diseas diseas diseas estat diseas diseas diseas estat diseas diseas diseas estat diseas diseas diseas estat diseas diseas diseas estat diseas diseas diseas estat diseas diseas diseas estat diseas diseas diseas estat diseas diseas diseas estat diseas diseas diseas estat disea | | Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno | * | | Γ | | | * ** | |
| Establece for planes de scrot nombre de scrot necesarios para de scrot necesarios para de scrot necesarios para de scrot necesarios para de scrividades. Interior con cuerta ectividades frasponsables, plazos y recurso requerdos, promovinado altos estándreres de desempedo. Hace sepumiento a la planeagedo institucional, con base en dos iniciadores y entes planeagedo institucional, con base en dos iniciadores y entes planeagedo. Planeación institucional, con base en dos iniciadores y entes planeagedo. Crianta la planeación que se realicen lus ajustes y expectivas de los recesidades y expectivas de la receiva de los recesidades y expectivas de la receiva de la receiva de la receiva de la receiva de la receiva de la receiva de | Total Pu | Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto. | | 0,0 0,0 | 1 | * | | a | |
| Pilaneación institucional con base en los indicadores y metas planeados verificando que se realican los ajustes y retroalimentando el proceso. Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que dene en cuenta las necesadades y expectivas de los usuarios y ciludadanos. Optimiza el uso de los recursos. Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo mediano y largo plazo mediano y largo plazo. | | escenarios futuros Estableca los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y fecurso requeridos, promoviendo altos estandares de | a v | | <u> </u> | | | top to | |
| Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectivas de los usuarios y ciudadanos. Optimiza el uso de los recursos. Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo. | Planeación | pianeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el . | ı | S | | | 0,0 | | |
| Concreta Oportunidades que Seneran valor a corto, mediano y largo plazo. | | institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectivas de los | | 1 | | | | , | |
| Total Puritale Evaluation 0.0 0.0 0.0 | | recursos | | | | | | | |

-a - 6

| | • | Vi. | | | | | | |
|---|---|--|-----------------|------------|--------------------|---------------------|-------------------|--------------------------------|
| | | x | | | | | | |
| | | . e l. | | | | 5 agr | . | ! |
| c | competencias comunes | Conductas asociadas | /aloración de | [1-5] | ores públicos | Valoración anterior | Valoración actual | Comentarios para la retroalime |
| | y directivas | ,, | Superior 60% | Par 20% | Subalterno- 20% | | , | |
| | | Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos e realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en tas prioridas de la entidad, | | | 5 | | | |
| | , | Toma en cuenta la opinión técnica de los membros de su equipo al apalizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla | | | 5 | | y # . # | |
| 4 | Toma de decisiones | Decide en situaciones de atta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad | | | 5 | | 0,0 | |
| | | Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y es hace responsable de la decisión tomada | | | 5 | | | |
| | | Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente | | | T | | | |
| | | Asume los riesgos de las decisiones tomadas | | | 5 | | | |
| | Total Pi | ıntaje Evaluador | 0,0 | 0,0 | 0,0 | | | <u> </u> |
| | | Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evatúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas. | | | 5 | | | |
| | | Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacos de aprendizaje colaborativo, póniendo en común experiencias hallazgos y problemas. | | | 5 | | | |
| | Gestión de desarrollo d las persona | e de los miembros del | 1 | | 5 | | 0.0 | |
| | | Asume una función orientadora para promover y afianzar la mejores prácticas y desempeños. | 15 | | 5 | | | |
| | | Empodera a los miembros del equipo dandoles autonomía poder de decisión, preservando la equida interna y generando compromiso en su equipo de trabajo. | y ad | | 5 | , | | |
| | | Se capacità permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas | | | 2 | | | |
| | t | line T | 1 | | | _ | 1 . | 1 |

| | | 4 | | er . | | | | |
|---|-----------------------------|---|--------------|-----------------------|----------------|---------------------|-------------------|--|
| 1 | Competencias | 1 | Valoración (| dė los servi [1-5] | dares públicos | | 1 * | |
| | comunes y directivas | Conductas asociadas | Superior | Par | Subalterno | Valoración anterior | Valoración actual | Confentarios para la retroalimentación |
| Ļ | | | 60% | 20% | 20% | | | * |
| | | Integra varias áreas de conocimiento para interpreter 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 | | | a and a second |
| | Pensamiento Sistémico | Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmeso y sus conexiones para afronter los retos del entorno | | | 5 | | *. | 9 P |
| | Saterino | Particips activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados | | | 5 | | 0.0 | |
| | | Influye positivamente ai equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno | | | 5 | | | See See See See See See See See See See |
| | Total Pun | taje Evajuador | 0,0 | 0,0 | 0,0 | | | |
| | | Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo | | | 5 | , | | |
| | | Evalús las causas del conflicto de manera objetiva para tornar decisiones | | 3 | 5 | | | , say |
| 7 | Resolución de conflictos | Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo | | | 5 | | 0.0 | 7 17 mm mm m m m m m m m m m m m m m m m |
| | | Asume como propia la solución acordada por el equipo | | | 5 | | | |
| | | Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares | | | 5 | | | <i>z</i> |
| | Total Punt | sje Evaluador | 0,0 | 0,0 | 0,0 |] | | ** |
| _ | | | | | | | | |

| • | | |
|-----------------------|---------------------------|---------------|
| Firma Gerente Público | Firma Superior Jerarquico | Firme del Par |

0,00



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

MATH02 DB.D3.15.P03.F05

VERSIÓN 4

FECHA DE ENTRADA 11/0ct/2019
EN VIGENCIA

VALORACION DE COMPETENCIAS

Día Mes Año 31 12 2019 Fecha de Evaluación de Acuardo de Gestión Período de Evatuación de Acuerdo de Gestión Dia 31 Mes 12 Año 2019 DATOS EVALUADO (Gerente Público)

Documento de Identidad Dependencia o Área Funcional Nombre Completo " Upidad de Apoyo a la Gestión 38889592 CLARA EUGENIA BOTINA PEREZ Código Nivel Jerárquico Denominación del Empleo Directivo JEFE DE OFICINA DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO Organismo Documento de Identidad 0 Nivel Jerárquico Código Denominación del Empleo DATOS DEL PAR Dependencia o Áres Funcional Nombre Completo Documento de Identidad Denominación del Empleo Nível Jerárquico Código Criterios de valoración Es consistente en su comportamiento, da ejémplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión. Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar. ortamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar lo es consistente en su comportâmiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.

| Competencias | | Valeración o | de los servic (1-5) | dores públicos | | Valaracián actual | Comentarios para la retroalimentació |
|-------------------------|--|--------------|------------------------|----------------|---------------------|-------------------|--------------------------------------|
| comunes y directivas | Conductas asociadas | Superior | Par | Subalterno | Valoración anterior | Veleración actual | Contentance bara is renoamitantant |
| y unectivas | | 60% | 20% | 20% | | | |
| | Articula objetivos, recursos y metas da forma tal que los resultados generan valor. | | | 4 | | | |
| | Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, atiados y superiores, para el logro de los objetivos. | | | 4 | | • | |
| Vısión estratégica | Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaziones necesarias. | | | 4 | | ò.ō | |
| | Monitorea periódicamente fos resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarios | | | 4 | | , | |
| | Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales. | | | 4 | | | |
| | Comunica de manera asortiva, clara y contundenteel objetivo y compromiso de los equipos de trabajo | , | | 5 | | * * | |
| Total Pi | | 0.0 | 0.0 | 0,0 | | | |

| | | | | | · | | |
|-------------------------|--|------------------------|----------|-------------------|---------------------|-------------------|--|
| | | | 44 . | · | | | A. |
| | | • | | • | | | , |
| Competencia: | Conductas asociadas | Valoración Superior | [1-5] | idores públicos | Valoración anterior | Valoración actual | Comentarios para la retroalimentación |
| y directivas | Traduce la visión y | 60% | Par 20% | Subatterno 20% | | | |
| | logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones. | | | 4 | • | | |
| | Forma aquipos, y les delega responsabilidades y | <i>s</i> * | | | | | · |
| | tareas en función de las competencias, el potencia! y los intereses de los miembros del equipo. | | , | 5 | | | 5 . 16 . 16 . 16 . 16 . 16 . 16 . 16 . 1 |
| | Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desaflos y | | | 4 | | | |
| Liderazgo 2 efectivo | directrices, suerando intereses personales para alcanzar las metas. | | | | | 0,0 | |
| | Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores precticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la | 4 | | 4 | | | * |
| | calidad de vida laboral. Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión. | | | 4 | • | | 1.00 Mg 1.00 M |
| | Fomente la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto. | · | | 4 | | | γ |
| Total Po | Intaje Evaluador Preve situaciones y | 0,0 | 0,0 | 0,0 | | | * |
| | escenarios futuros Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, | | | 4 | | | |
| | teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recurso requeridos; promoviendo alfos estándares de desempaño. | * | , a | 4 | | | |
| Planeación | Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas pianeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso. | * | `` | 4 | | 0.0 | |
| c i vi | Orients la planeación institucional con una | - | . •• | 4 | • | | , w |
| | Optimiza el uso de los recursos. | | , | 4 | | | |
| | Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo. | | | 4 | | | |
| Total Pur | itaje Evaluador | 0.0 | 0,0 | 0,0 | | | |

,s =

| Competen | | | ción de los servidores públicos (1-5) | | 7. 7.9 (3) | | |
|-----------------------------------|--|----------|--|------------|---------------------|-------------------|---------------------------------------|
| comune y directiva | Conductas asociadas | Superior | Par | Subalterno | Valoración anterior | Valoración actual | Comentarios para la retroalimentación |
| | Elige con oportunidad, entre les atternatives disjonibles, los proyectos e realizar, estableciendo responsabilidades precisas:con base en las priorides de la entidad. | | 20% | 4 | | r | |
| | Toma en cuenta la opinión técnica de los membros de su equip ai analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollaría. | oi | | 4 | | • | |
| Toma 4 decision | | , | | Ψ. | | 0.0 | |
| | Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada | | | 4 | | | |
| | Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente | | | 4. | | * | |
| | Asume los riesgos de las decisiones tomadas | | | 5 | | | |
| Tot | al Puntaje Evatuador | 0,0 | 0,0 | 0,0 | | | |
| | Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa aditivamente para su desarrollo y aplicación a las tareas esignadas. | | | 4 | | , | |
| | Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espácios de aprendizaje colaborativo, común experiencias hallazgos y problemas | | | 4 | | , | |
| Gestión desarroll las perse | o de los miembros del | | | 4 | | 0.0 | |
| | Asume una función orientadora para promover-y afianzar la: mejores prácticas y desempeños | s | | 4 | | | |
| | Empodera a los miembros del equipo dandoles autonomia y poder de decisión, preservando la equidac interna y generando compremiso en su equipo de trabajo. | ' | | 4 | | -~ | |
| | Sē capacita permanentemente y actualiza sus compatencias y estrategias directivas. | | | 4. | | | |
| | al Puntaje Evaluador | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 1 | | I |

•,

..

| Competencias comunes | | Conductas asociadas | Valoración de los servidores públicos [1-5] Superior Par Subalterno | | | Valoración anterior | Valoración actual | Comentarios para la retroalimentación |
|----------------------|--------------------------|---|--|----------|-----|---------------------|-------------------|--|
| | y directivas | | 60% | 20% | 20% | * | | • |
| 6 | Pensamiento Sistémico | Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno | | . | 4 | | | . (AU 9 |
| | | Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa | | • | 4 | | | \$ ps |
| | | identifica la dinâmica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno | | | 4 | ça. | | 9 ; 3 ; 4 ; 4 ; 5 ; 6 ; 6 ; 6 ; 6 ; 6 ; 6 ; 6 ; 6 ; 6 |
| | | Participa activamente en el aquipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados | * | | 4 | * | | r and a second s |
| | | Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistèmica, generando una dinâmica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno | | | 9 | | | |
| | Total Puntaje Evaluador | | 0.0 | 0,0 | 0,0 | | | |
| 7 | | Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo | | | 4 | | | * |
| | | Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones | | | 4 | | | |
| | | Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo | | | 4 | | 0,0 | *· |
| | | Asume como propia la solución acordada por el equipo | | | 4 | | | 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 |
| | | Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares | | | 4 | | | * *** *** |
| | | 3)(1)(0)(0) | | ł | 1 1 | | | |

| - | | | |
|---|---|---------------------------|--|
| | Firma Gerente Público | Firma Superior Jerarquico | Firma del Par |
| | 5 July 1 July 1 | | The second secon |
| | 2 | | |

0,00

Valoración final

u. -

6.

The state of the s