



GOBIERNO DEPARTAMENTAL
CUNDINAMARCA
SECRETARÍA DE GESTIÓN Y CONTROL FINANCIEROS

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GENERALES

DATOS EVALUADO

Periodo de Evaluación de Acuerdo de Gestión	1	1	2018	al	31	12	2018	Nombre Completo	PAULINA ANDREA LOAYZA GIBALDO	Dependencia o Área Funcional	29455278	Subdirección de Maniobras y Rentas Municipales	05
								Designación del Empleo	SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO		DIRECTIVO	079	Grado
								Nombre Completo	PATRICIA HERNANDEZ GUZMAN		6894875	Departamento Administrativo de Hacienda Municipal	07
								Designación del Empleo	DIRECTOR DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO		DIRECTIVO	055	Grado

Fecha de Concertación, Seguimiento y Retroalimentación o Evaluación de Acuerdo de Gestión	31	12	2018	Nombre Completo	Empleo	SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN	EVALUACION	Nivel Jerárquico	Documento de Identidad	AJUSTE A COMPROMISOS	Avance	Dependencia o Área Funcional	Código	Grado

Nº	Objetivos Institucionales	Componentes generados	Indicador	Fecha Inicio-Fin definidas	Actividades	Ponderación	EVALUACION		Avance	EVALUACION		Resultado	Descripción	Uso/Estado
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de indicador 1er semestre		% cumplimiento programado a 2º semestre	% cumplimiento de indicador 2º semestre			
1	Mejorar los niveles de cumplimiento de las obligaciones financieras para contribuir al crecimiento y desarrollo social de la Ciudad	Aportar los contribuyentes que acceden a los servicios de atención social de la Ciudad	95% de Contribuyentes	1/01/2018 al 31/12/2018	Aportar al contribuyente Comenzar el cobro Recepcionar la entrega de los formularios, formularios y recibos (relacionados con los turnos) y servicios de la Subdirección de Impuestos Liquidar el impuesto IPU Revisar la instalación y actualización mensual del PUV para su distribución en el Municipio de Santiago de Cali Elaborar el diseño de la Formulación Mensual Cambiar la autorización mensual del PUV para su distribución en el Municipio de Santiago de Cali	25%	50%	50%	50%	100%	35%	Informe de gestión enero a diciembre 2018, medio físico y digitalizado	Subdirección de Ingresos y Rentas Municipales - Informe de gestión enero a diciembre de 2018	
2	Mejorar los niveles de cumplimiento de las obligaciones financieras para contribuir al crecimiento y desarrollo social de la Ciudad	Elaborar el presupuesto de inversión para el impuesto predial	80 % actualización materia presupuestal	1/01/2018 al 31/12/2018	Ajustar en el SAP y demás bases de datos disponibles la cuenta del contribuyente Revisar la información y determinar el proceso de ajuste y cambiar los valores Revisar en SAP los valores del ajuste en la cuenta contable del contribuyente	20%	50%	50%	50%	100%	20%	Informe de gestión enero a diciembre 2018, medio físico y digitalizado	Subdirección de Ingresos y Rentas Municipales - Informe de gestión enero a diciembre de 2018	
3	Mejorar los niveles de cumplimiento de las obligaciones financieras para contribuir al crecimiento y desarrollo social de la Ciudad	Actualizar la cuenta contable de los compromisos realizados por ajustes requeridas	100% de Ajustes a la cuenta contable con los compromisos	1/01/2018 al 31/12/2018	Revisar en SAP los valores del ajuste en la cuenta contable del contribuyente	20%	50%	50%	50%	100%	20%	Informe de gestión enero a diciembre 2018, medio físico y digitalizado	Subdirección de Ingresos y Rentas Municipales - Informe de gestión enero a diciembre de 2018	

Handwritten signature and initials at the bottom of the page.



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

DATOS EVALUADO (Gerente Público)			
Nombre Completo	Documento de Identidad	Dependencia o Área Funcional	
PAULA ANDREA LOAIZA GIRALDO	29435278	SUBDIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y RENTAS MUNICIPALES	
Denominación del Empleo	Nivel Jerárquico	Código	Grado
SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	DIRECTIVO	078	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	
ANGELA MARIA JIMENEZ AVILEZ	67039066	SUBDIRECCIÓN DE CATASTRO MUNICIPAL	
Denominación del Empleo	Nivel Jerárquico	Código	Grado
DIRECTOR DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	DIRECTIVO	055	07

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 80 %	Par 20 %	Subalterno 20 %			
1 Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.	5	5	5		5,0	
	Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución o a 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	4	5			
	Presenta nuevas estrategias adelantadas y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.	5	5	5			
	Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo y compromiso de los equipos de trabajo.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			

D

Competencias comunes y directivas	Conducta 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	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.	5	5	5		5.0	
	Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.	5	5	5			
	Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, suerando intereses personales para alcanzar las metas.	5	5	5			
	Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incliéndolo 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 inclusivo.	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			

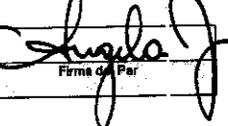
Competencias comunes y directivas	Conductas esperadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		80 %	20 %	20 %			
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros	5	5	5	5,0	
		Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recursos requeridos; promoviendo altos estándares de desempeño.	5	5	5		
		Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentado 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		
		Concretiza 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	5	5		
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad	5	5	5		
		Efectúa los cambios que considere necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada	5	5	5		
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente	5	5	5		
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Con entornos para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60 %	20 %	20 %			
5	Gestión del desarrollo de las personas	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.	5	5	5	5,0	
		Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	5	5	5		
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polyvalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de áreas.	5	5	5		
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	5	5	5		
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.	5	5	5		
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
6	Pensamiento Sistémico	Integra las áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.	5	5	5	5,0	
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.	5	5	5		
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	5	5	5		
		Participa activamente en el equipo considerando su complementariedad e interdependencia para impactar en los resultados esperados.	5	5	5		
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integra diversos enfoques para interpretar el entorno.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			

Competencias comunes y directivas	Conductas esperadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		80 %	20 %	20 %			
7 Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo	5	5	5		5,0	
	Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones	5	5	5			
	Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo	5	5	5			
	Asume como propia la solución acordada por el equipo	5	5	5			
	Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			

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





Firma Gerente Público Firma Superior Jerárquico Firma del Par

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





ALCALDIA DE
SANTIAGO DE CALI
GESTION DEL TALENTO HUMANO
GESTION Y DESARROLLO HUMANO

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

CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

MATH02.06.03.18.P03.F06

VERSION 3

FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA 31/ene/2018

Nombre del Gerente Público: PAULA ANDREA LOAIZA GIRALDO
 Área en la que se desempeña: SUBDIRECCION DE IMPUESTOS Y RENTAS MUNICIPALES
 Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	100 %	80 %
PONDERADO	80 %	
CONCERTACION	5 %	5 %
VALORACION DE COMPETENCIAS	5.0	20 %
PONDERADO	20 %	105 %
NOTA FINAL		105 %
CUMPLIMIENTO FINAL		105 %

Firma del Supervisor Jerárquico

Firma del Gerente Público.

 ALCALDIA DE SANTIAGO DE CALI GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO		SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC Y MECI)										MATH02.06.03.18.P03 F05		
		VALORACION DE COMPETENCIAS										VERSIÓN	4	
												FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA	11/06/2019	
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	2	Mes	1	Año	2020
DATOS EVALUADO (Gerente Público)														
Nombre Completo			Documento de Identidad			Dependencia o Área Funcional								
PAULA ANDREA LOAIZA GIRALDO			29435276			SUBDIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y RENTAS MUNICIPALES								
Denominación del Empleo			Nivel Jerárquico			Código			Grado					
SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO			DIRECTIVO			076			05					
DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO														
Nombre Completo			Documento de Identidad			Organismo								
PATRICIA HERNÁNDEZ GUZMAN			86948755			DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE HACIENDA MUNICIPAL								
Denominación del Empleo			Nivel Jerárquico			Código			Grado					
DIRECTOR DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO			DIRECTIVO			055			07					
DATOS DEL PÁR														
Nombre Completo			Documento de Identidad			Dependencia o Área Funcional								
ANGELA MARIA JIMENEZ AVILES			87039066			SUBDIRECCIÓN DE CATASTRO MUNICIPAL								
Denominación del Empleo			Nivel Jerárquico			Código			Grado					
DIRECTOR DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO			DIRECTIVO			055			07					
Criterios de valoración														
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.													5	
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.													4	
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.													3	
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.													2	
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.													1	
Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos (1-5)			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación							
		Superior 60 %	Par 20 %	Subalterno 20 %										
1 Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.		5											
	Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos		5											
	Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.		5			0.0								
	Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos		4											
	Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales		5											

ARTJA

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 %			
	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			
2	Liderazgo efectivo	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.		5		0,0	
		Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.		5			
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas.		5			
		Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral.		5			
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión.		5			
		Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.		5			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			

ARWA

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 %			
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros		5		0,0	
		Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recursos requeridos, promoviendo altos estándares de desempeño		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			
		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			
		Assume los riesgos de las decisiones tomadas		5			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			

AMJ4

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 %			
5 Gestión del desarrollo de las personas	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.		5		0.0		
	Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.		5				
	Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.		5				
	Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.		5				
	Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.		5				
	Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.		5				
Total Puntaje Evaluador		0.0	0.0	0.0			
6 Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.		5		0.0		
	Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.		5				
	Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.		5				
	Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados.		5				
	Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integra diversos enfoques para interpretar al entorno.		5				

ATWA

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 %			
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
-----------------------	---------------------------	---------------

ATTA

Elaborado por: Giovanni Andrés Romo Rodríguez	Cargo: No Aplica	Fecha: 04oct/2019	Firma:
Revisado por: Angélica María Herrera Castellanos Claudia Kytia Abadía	Cargo: Profesional Especializado (E) Universitario (E)	Profesora Fecha: 07oct/2019	Firma:
Aprobado por: Carlos Alberto Burgos Ramírez	Cargo: Subdirector de Departamento Administrativo	Fecha: 07oct/2019	Firma:

 MUNICIPALIDAD DE SANTIAGO DE CALI GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO	SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI)						MATH02.06.03.18.P03.F05				
	VALORACION DE COMPETENCIAS						VERSIÓN: 4	FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA: 11/06/2019			
Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión		Día: 1	Mes: 1	Año: 2019	al:	Día: 31	Mes: 12	Año: 2019	Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión		
									Día: 2	Mes: 1	Año: 2020
DATOS EVALUADO (Gerente Público)											
Nombre Completo			Documento de Identidad			Dependencia o Área Funcional					
PAULA ANDREA LOAIZA GIRALDO			29435276			SUBDIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y RENTAS MUNICIPALES					
Denominación del Empleo			Nivel Jerárquico			Código		Grado			
SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO			DIRECTIVO			076		05			
DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO											
Nombre Completo			Documento de Identidad			Organismo					
PATRICIA HERNÁNDEZ GUZMAN			96948755			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 60 %	Par 20 %	Subalterno 20 %							
1 Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.			5							
	Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos.			5							
	Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.			5							
	Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.			6							
	Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.			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 %			
	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			
2	Liderazgo efectivo	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.			5	0,0	
		Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.			5		
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, suerando intereses personales para alcanzar las metas.			5		
		Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, 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		

g

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 %			
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros					
		Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recursos requeridos, promoviendo altos estándares de desempeño			5		
		Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso.			5		
		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		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		
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.			5		
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad			5		
		Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada			5		
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente			5		
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas			5		
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0		0,0	

91

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

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 %			
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: Angala Maria Herrera Calderosa Claudia Kyra Abadía	Cargo: Profesional Especializado (E) Universitario (E)	Fecha: 07/oct/2019	Firma:
Aprobado por: Carlos Alberto Burgos Ramirez	Cargo: Subdirector de Departamento Administrativo	Fecha: 07/oct/2019	Firma:

9

Nday Lam

 MUNICIPALIDAD DE SANTIAGO DE CALI GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO	SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI)		MATH02.06.03.18.P03.F05								
	VALORACION DE COMPETENCIAS		VERSION 4	FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA 11/06/2019							
Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión											
Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión	Día 1	Mes 1	Año 2019	al	Día 31	Mes 12	Año 2019	Día 2	Mes 1	Año 2020	
DATOS EVALUADO (Gerente Público)											
Nombre Completo			Documento de Identidad			Dependencia o Área Funcional					
PAULA ANDREA LOAIZA GIRALDO			28435278			SUBDIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y RENTAS MUNICIPALES					
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico		Código		Grado			
SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO				DIRECTIVO		076		05			
DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO											
Nombre Completo			Documento de Identidad			Organismo					
PATRICIA HERNANDEZ GUZMAN			66948756			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 80 %	Par 20 %	Subalterno 20 %							
1 Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor			5			0,0				
	Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos.			5							
	Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.			5							
	Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.			5							
	Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.			5							

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 %				
	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				
2	Liderazgo efectivo	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.			5			
		Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.			5			
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas.			5			
		Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral.			5			
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión.			5			
		Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.			5			
		Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0		0,0

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60 %	20 %	20 %			
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros			5	0,0	
		Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades responsables, plazos y recursos requeridos, promoviendo altos estándares de desempeño			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		
		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			

Competencias comunes y directivas	Conductas esperadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60 %	20 %	20 %			
5	Gestión del desarrollo de las personas	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.			5	0,0	
		Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.			5		
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.			5		
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.			5		
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.			5		
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.			5		
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
6	Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.			5	0,0	
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.			5		
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.			5		
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados.			5		
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integra diversos enfoques para interpretar el entorno.			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 %			
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 Romeo Rodríguez	Cargo: No Aplica	Fecha: 04/oct/2019	Firma:
Revisado por: Angala María Herrera Calderosa Claudia Kyra Abadie	Cargo: Profesional Especializado (E) Universitario (E)	Profesor Fecha: 07/oct/2019	Firma:
Aprobado por: Carlos Alberto Burgos Ramírez	Cargo: Subdirector de Departamento Administrativo	Fecha: 07/oct/2019	Firma:

High



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 11/05/2019

Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión	Día			Mes			Año			Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión		
	1	2	3	1	2	3	2019	12	11	2020	1	2

DATOS EVALUADO (Gerente Público)			
Nombre Completo	Documento de Identidad	Dependencia o Área Funcional	
PAULA ANDREA LOAIZA GIRALDO	29435278	SUBDIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y RENTAS MUNICIPALES	
Denominación del Empleo	Nivel Jerárquico	Código	Grado
SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	DIRECTIVO	078	06

DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO			
Nombre Completo	Documento de Identidad	Organismo	
PATRICIA HERNANDEZ GUZMAN	66848755	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 60 %	Par 20 %	Subalterno 20 %			
1 Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.			5			
	Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos.			5			
	Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.			5		0,0	
	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			

Handwritten signature

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 %				
	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				
2	Liderazgo efectivo	Treduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones			5			
		Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.			5			
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas.			5			
		Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores 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		0,0	

Grly

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 %			
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros					
		Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recursos requeridos; promoviendo altos estándares de desempeño.			5		
		Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso.			5		0,0
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.			5		
		Optimiza el uso de los recursos.			3		
		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		
		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		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			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	

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 %			
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		
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integra diversos enfoques para interpretar el entorno			5		

69

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 %			
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 Cebalosa Claudia Kyra Abadía	Cargo: Profesional Especializado (E) Universitario (E)	Profesional Fecha: 07/oct/2019	Firma:
Aprobado por: Carlos Alberto Burgos Ramirez	Cargo: Subdirector de Departamento Administrativo	Fecha: 07/oct/2019	Firma:

Symptoms

1

	SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI)							MATH02.06.03.18 P03 F05						
	VALORACION DE COMPETENCIAS							VERSIÓN 4						
								FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA 11/04/2019						
Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión		Día	Mes	Año	al	Día	Mea	Año	Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión					
		1	1	2019		31	12	2019	Día	2	Mes	1	Año	2020
DATOS EVALUADO (Gerente Público)														
Nombre Completo			Documento de Identidad			Dependencia o Área Funcional								
PAULA ANDREA LOAIZA GIRALDO			28435276			SUBDIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y RENTAS MUNICIPALES								
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico				Código		Grado				
SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO				DIRECTIVO				076		05				
DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO														
Nombre Completo			Documento de Identidad			Organismo								
PATRICIA HERNANDEZ GUZMAN			88946755			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 80 %	Par 20 %	Subalterno 20 %										
1	Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.			5		0.0							
		Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos.			5									
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.			5									
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.			5									
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.			5									

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 %			
	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			
2. Liderazgo efectivo	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.			5			
	Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo			5			
	Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, sustrando intereses personales para alcanzar las metas.			5			
	Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, e 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 inclusivo.			5			
	Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.			5			
	Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0		0,0

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60 %	20 %	20 %			
3	Planeación	Preve situaciones y escenarios futuros			5	0,0	
		Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recursos requeridos, promoviendo altos estándares de desempeño			5		
		Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso			3		
		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		
		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			

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 %			
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			
	Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integra diversos enfoques para interpretar el entorno			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 %			
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 Remo Rodriguez	Cargo: No Aplica	Fecha: 04/oct/2019	Firma:
Revisado por: Angèle Marie Herrera Calrossa Claudia Kyra Abadía	Cargo: Profesional Especializado (E) Universitario (E)	Profesional Fecha: 07/oct/2019	Firma:
Aprobado por: Carlos Alberto Burgos Ramirez	Cargo: Subdirector de Departamento Administrativo	Fecha: 07/oct/2019	Firma:

Jose Antonio

• 2 -

 ALCALDIA DE SANTIAGO DE CALI GESTION DEL TALENTO HUMANO GESTION Y DESARROLLO HUMANO	SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI)							MATH02.06.03.18.P03.F05						
	VALORACION DE COMPETENCIAS							VERSIÓN 4						
								FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA 11/04/2019						
Periodo de Evaluación de Acuerdo de Gestión		Día	Mes	Año	si	Día	Mes	Año	Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión					
		1	1	2019		31	12	2019	Día	2	Mes	1	Año	2020
DATOS EVALUADO (Gerente Público)														
Nombre Completo			Documento de Identidad			Dependencia o Área Funcional								
PAULA ANDREA LOAIZA GIRALDO			29435278			SUBDIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y RENTAS MUNICIPALES								
Denominación del Empleo			Nivel Jerárquico			Código		Grado						
SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO			DIRECTIVO			078		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 avanzar.												4		
Su comportamiento es evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.												3		
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.												2		
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.												1		
Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación							
		Superior 80 %	Par 20 %	Subalterno 20 %										
1	Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.			5	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									

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 %				
	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				
2	Liderazgo efectivo	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.			5			
		Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.			5			
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, suerando intereses personales para alcanzar las metas.			5			
		Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores 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		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 %			
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros			5	0.0	
		Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recursos requeridos, promoviendo altos estándares de desempeño			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		
		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			

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

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 %			
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 Ramro Rodriguez	Cargo: No Aplica	Fecha: 04/oct/2019	Firma:
Revisado por: Angala María Herrera Cárdenas Claude Kytra Abadía	Cargo: Profesional Especializado (E) Universitario (E)	Profesional Fecha: 07/oct/2018	Firma:
Aprobado por: Carlos Alberto Burgos Ramirez	Cargo: Subdirector de Departamento Administrativo	Fecha: 07/oct/2018	Firma:

Elizabeth ...

 <p>ALCALDIA DE SANTIAGO DE CALI SESION DEL TALENTO HUMANO GESTION Y DESARROLLO HUMANO</p>		<p>SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA SGC y MECI)</p> <p>VALORACION DE COMPETENCIAS</p>						<p>MATH02.06.03.18.P03.F05</p>						
		<p>VERSIÓN</p>		<p>4</p>				<p>FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA</p>		<p>11/04/2018</p>				
<p>Periodo de Evaluación de Acuerdo de Gestión</p>		<p>Día</p>	<p>Mes</p>	<p>Año</p>	<p>al</p>	<p>Día</p>	<p>Mes</p>	<p>Año</p>	<p>Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión</p>					
		<p>1</p>	<p>1</p>	<p>2019</p>		<p>31</p>	<p>12</p>	<p>2019</p>	<p>Día</p>	<p>2</p>	<p>Mes</p>	<p>1</p>	<p>Año</p>	<p>2020</p>
<p>DATOS EVALUADO (Gerente Público)</p>														
<p>Nombre Completo</p>			<p>Documento de Identidad</p>			<p>Dependencia o Área Funcional</p>								
<p>PAULA ANDREA LOAIZA GIRALDO</p>			<p>28435276</p>			<p>SUBDIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y RENTAS MUNICIPALES</p>								
<p>Denominación del Empleo</p>			<p>Nivel Jerárquico</p>			<p>Código</p>		<p>Grado</p>						
<p>SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO</p>			<p>DIRECTIVO</p>			<p>076</p>		<p>05</p>						
<p>DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO</p>														
<p>Nombre Completo</p>			<p>Documento de Identidad</p>			<p>Organismo</p>								
<p>PATRICIA HERNANDEZ GUZMAN</p>			<p>66948755</p>			<p>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE HACIENDA MUNICIPAL</p>								
<p>Denominación del Empleo</p>			<p>Nivel Jerárquico</p>			<p>Código</p>		<p>Grado</p>						
<p>DIRECTOR DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO</p>			<p>DIRECTIVO</p>			<p>055</p>		<p>07</p>						
<p>DATOS DEL PAR</p>														
<p>Nombre Completo</p>			<p>Documento de Identidad</p>			<p>Dependencia o Área Funcional</p>								
<p>Denominación del Empleo</p>			<p>Nivel Jerárquico</p>			<p>Código</p>		<p>Grado</p>						
<p>Criterios de valoración</p>														
<p>Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.</p>											<p>5</p>			
<p>Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede avanzar.</p>											<p>4</p>			
<p>Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.</p>											<p>3</p>			
<p>No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.</p>											<p>2</p>			
<p>Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.</p>											<p>1</p>			
<p>Competencias comunes y directivas</p>	<p>Conductas asociadas</p>	<p>Valoración de los servidores públicos (1-5)</p>			<p>Valoración anterior</p>	<p>Valoración actual</p>	<p>Comentarios para la retroalimentación</p>							
		<p>Superior 60 %</p>	<p>Par 20 %</p>	<p>Subalterno 20 %</p>										
<p>1</p>	<p>Visión estratégica</p>	<p>Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.</p>		<p>5</p>										
		<p>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.</p>		<p>5</p>										
		<p>Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.</p>		<p>5</p>										
		<p>Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.</p>		<p>5</p>										
		<p>Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.</p>		<p>5</p>		<p>0,0</p>								

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 %				
	Comunica de manera asertiva, clara y contundente al objetivo y compromiso de los equipos de trabajo.			5				
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0				
2	Liderazgo efectivo	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.			5			
		Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.			5			
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, sustrando intereses personales para alcanzar las metas.			5			
		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		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 %			
3	Planeación	Preve 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 requeridos; promoviendo altos estándares de desempeño.			5		
		Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso			5		0,0
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.			5		
		Optimiza el uso de los recursos			5		
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.			5		
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
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		
		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		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			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			

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subóptimo			
		80 %	20 %	20 %			
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		
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno			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 %			
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: Angèle María Herrera Calderón Claudia Kyra Abada	Cargo: Profesional Especializado (E) Universitario (E)	Profesión: Fecha: 07/oct/2019	Firma:
Aprobado por: Carlos Alberto Burgos Ramírez	Cargo: Subdirector de Departamento Administrativo	Fecha: 07/oct/2019	Firma:

Cady



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

MATH02.06.03.16.P03.F05
VERSIÓN 4
FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA 11/Nov/2019

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	2	Mes	1

DATOS EVALUADO (Gerente Público)				
Nombre Completo	Documento de Identidad	Dependencia o Área Funcional		
PAULA ANDREA LOAIZA GIRALDO	29435276	SUBDIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y RENTAS MUNICIPALES		
Denominación del Empleo	Nivel Jerárquico	Código	Grado	
SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	DIRECTIVO	076	06	

DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO				
Nombre Completo	Documento de Identidad	Organismo		
PATRICIA HERNÁNDEZ GUZMAN	66946755	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			
	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		0,0	
	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			

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación	
		Superior	Par	Subótimo				
		80 %	20 %	20 %				
	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				
2	Liderazgo efectivo	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.			5			
		Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.			5			
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, sustrando intereses personales para alcanzar las metas.			5			
		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		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 %			
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros				0,0	
		Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsabilidades, plazos y recursos requeridos; promoviendo altos estándares de desempeño.			5		
		Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso.			5		
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.			5		
		Optimiza el uso de los recursos.			5		
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.			5		
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
4	Toma de decisiones	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.			5	0,0	
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo, al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.			5		
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.			5		
		Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada.			5		
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.			5		
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas.			5		
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			

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 %			
5	Gestión del desarrollo de las personas	Identifica las competencias de los miembros del equipo, los evalúa y los impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.			5	0,0	
		Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.			5		
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.			5		
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.			5		
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.			5		
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.			5		
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
6	Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.			5	0,0	
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.			5		
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.			5		
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados.			5		
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integra diversos enfoques para interpretar el entorno.			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 %			
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: Angelia Maria Herrera Celarosa Claudia Kyre Abadia	Cargo: Profesional Especializado (E) Universitario (E)	Profesional Fecha: 07/oct/2019	Firma:
Aprobado por: Carlos Alberto Burgos Ramirez	Cargo: Subdirector de Departamento Administrativo	Fecha: 07/oct/2019	Firma:

1000

 ALCALDIA DE SANTIAGO DE CALI GESTION DEL TALENTO HUMANO GESTION Y DESARROLLO HUMANO	SISTEMAS DE GESTION Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI)			MATH02.06.03.18.P03.F05	
				VERSION 4	
				FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA	11/09/2019

VALORACION DE COMPETENCIAS

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	2	Mes	1	Año	2020

DATOS EVALUADO
(Gerente Público)

Nombre Completo	Documento de Identidad	Dependencia o Área Funcional	
PAULA ANDREA LOAIZA GIRALDO	29435276	SUBDIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y RENTAS MUNICIPALES	
Denominación del Empleo	Nivel Jerárquico	Código	Grado
SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	DIRECTIVO	076	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	066	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					
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			

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 %			
2 Liderazgo efectivo	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.	5				0,0	
	Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.	5					
	Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, sustrando intereses personales para alcanzar las metas.	5					
	Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral.	5					
	Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión.	5					
	Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.	5					
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			

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			
		80 %	20 %	20 %			
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros	5			0,0	
		Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recursos requeridos; promoviendo altos estándares de desempeño	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				
		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			

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

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 %			
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 Andrea Romo Rodriguez	Cargo: No Aplica	Fecha: 04/oct/2019	Firma:
Revisado por: Angélica María Herrera Caseroñas Claudia Kyra Abadía	Cargo: Profesional Especializado (E) Universitario (E)	Profesional Fecha: 07/oct/2018	Firma:
Aprobado por: Carlos Alberto Burgos Ramirez	Cargo: Subdirector de Departamento Administrativo	Fecha: 07/oct/2019	Firma:

