



GOBIERNO MUNICIPAL
MUNICIPIO DE SAN JUAN
CANTÓN DE CHIRIQUÍ
COSTA RICA

SISTEMA DE GESTIÓN Y CONTROL INTERNO
SISTEMA SIGC (MIS)
CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPONENTES GENERALES

UNIDAD DE GESTIÓN
1
Módulo

DATOS EVALUADO

Periodo de Evaluación de Acuerdo de Gestión				SUBDIRECCIÓN DE MUESTROS Y RENTAS MUNICIPALES			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6		

CONCERTACIÓN				SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN			
Fecha de Concertación	Seguimiento y retroalimentación o Evaluación de Acuerdo de Gestión	1	2	Documento de Identidad	Nivel Jerárquico	Ajuste a Componentes	Avance

Nº	Objetivos Institucionales	Componentes generados	Indicador	Fecha inicio-fin definidas	Actividades	Ponderación generada	Avance				Resultados	Descripción	Uso de recursos		
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de indicador 1er semestre	Observaciones del avance y oportunidad de mejora	% cumplimiento programado a 2º semestre				% Cumplimiento de indicador 2º semestre	% Cumplimiento año
1	Mejorar los niveles de cumplimiento de las obligaciones para contribuir al crecimiento y desarrollo social de la Ciudad	Apoyar las contribuyentes que acceden a los incentivos de atención	95% de Contribuyentes	1/01/2019 al 31/12/2019	Atender al contribuyente Ocultar el contribuyente Cualificar la entrega de los formularios, formularios y recibos Interacción con los turnos y servicios de la Subdirección de Impuestos	25%	50%	50%	Al cierre de 2018 se accedió un total de 203.111 contribuyentes atendidos en el CDA 157.800 de atención (140.181)	50%	50%	100%	35%	Informe de gestión enero a diciembre 2018, medio físico y digitalizado	Subdirección de Impuestos y Rentas Municipales, informe de gestión enero a diciembre de 2018
2	Mejorar los niveles de cumplimiento de las obligaciones para contribuir al crecimiento y desarrollo social de la Ciudad	Elaborar el presupuesto de 2019 de la Subdirección de Impuestos y Rentas Municipales	80% de la Subdirección de Impuestos y Rentas Municipales	1/01/2019 al 31/12/2019	Elaborar el presupuesto de 2019 para su aprobación en el Municipio de San Juan de Chiriquí	25%	50%	50%	La Subdirección de Impuestos y Rentas Municipales elaboró el presupuesto de 2019 con un total de 1.000 millones de colones, con el fin de contribuir al crecimiento y desarrollo social de la Ciudad	50%	50%	100%	25%	Informe de gestión enero a diciembre 2018, medio físico y digitalizado	Subdirección de Impuestos y Rentas Municipales, informe de gestión enero a diciembre de 2018
3	Mejorar los niveles de cumplimiento de las obligaciones para contribuir al crecimiento y desarrollo social de la Ciudad	Actualizar la cuenta corriente de los contribuyentes realizando los ajustes requeridos	100% de Ajustes a la cuenta corriente de los contribuyentes	1/01/2019 al 31/12/2019	Actualizar en el SIG y otros bases de datos distribuidas la cuenta de los contribuyentes Revisar la información y determinar el proceso de ajuste y cambiar los valores. Registrar en el SIG los valores de ajuste en la cuenta corriente del contribuyente	20%	50%	50%	A diciembre de 2018 se han realizado un total de 880.750 ajustes a la cuenta corriente de los contribuyentes	50%	50%	100%	20%	Informe de gestión enero a diciembre 2018, medio físico y digitalizado	Subdirección de Impuestos y Rentas Municipales, informe de gestión enero a diciembre de 2018



GOBIERNO DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR
MINISTERIO DE ECONOMIA Y FINANZAS
SECRETARIA DE GESTION Y CONTROL INTERNO

CONCERTACION, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACION Y EVALUACION DE COMPROMISOS GERENCIALES


UNIDAD DE GESTION

1

FECHA: 15/01/2019
LUGAR: QUITO

DATOS EVALUADO				DEPENDENCIA O AREA				SUBDIRECCION DE IMPUESTOS Y RENTAS MUNICIPALES			
Cuerpo Publico				Funcional				Grado			
PULGA ANDREA LOAYZA GRIJALDO				Documento de Identidad				078			
SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO				Nivel Jerárquico				05			
DATOS DEL SUPERVISOR ADMINISTRATIVO				Documento de Identidad				06848785			
PATRICIA HERNANDEZ GUZMAN				Nivel Jerárquico				DIRECTIVO			
DIRECTOR DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO				Organismo				Codigo			
EVALUACION				Ajuste a compromisos				065			
X				Grado				07			

CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION										SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACION										EVALUACION									
CONCERTACION</																													

 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO		SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, 3GC y MECI) VALORACIÓN DE LAS COMPETENCIAS						MAT-02.06.03.18.P03.F05 VERSIÓN: 4 FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA: 11/06/2019		
Periodo 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		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		68948755		DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE HACIENDA MUNICIPAL						
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico		Código		Grado				
DIRECTOR DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO		DIRECTIVO		055		07				
DATOS DEL PAR										
Nombre Completo		Documento de Identidad		Dependencia o Área Funcional						
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, 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		Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior		Valoración actual		Comentarios para la retroalimentación	
		Superior 60 %	Par 20 %	Subalterno 20 %						
1. Visión estratégica		5	5	5			5,0			
Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.		5	5	5						
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, iniciativas 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						

Competencias comunes y directivas		Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos (1-5)			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior	Par	Subalterno			
			50 %	20 %	20 %			
2	Liderazgo efectivo	Traducen 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 motiva a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, sustrando 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, inclinando positivamente en la calidad de vida laboral.	5	5	5			
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión.	5	5	5			
		Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0			

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 %			
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 retroalimentando el proceso.	5	5	5		
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.	5	5	5		
		Optimiza el uso de los recursos.	5	5	5		
		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 del equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión / 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 delictivos 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	Conentarios 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 polivalencia 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 varias 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 complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados.	5	5	5		
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			

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: Angella Wanda Herrera Castañeda Claudia Kyrin Abadía	Cargo: Profesional Especializado (E) Universitario (E)	Profesional 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 %	5 %
CONCERTACION	5 %	20 %
VALORACION DE COMPETENCIAS	5.0	105 %
PONDERADO	20 %	105 %
NOTA FINAL		

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) VALORACION DE COMPETENCIAS						MATH02.06.03.18.P03 F05		
								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	al	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			078		05		
DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO										
Nombre Completo			Documento de Identidad			Organismo				
PATRICIA HERNÁNDEZ GUZMAN			86945755			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 AVILES			87038066			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							
	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							

ART 14

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	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, suerando intereses personales para alcanzar las metas.		5			0,0
		Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores practicas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral.		5			
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión.		5			
		Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.		5			
		Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0	

ARJA

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			

Am34

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 integre 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
-----------------------	---------------------------	---------------

ATRA

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

 MUNICIPIO DE SANTIAGO DE CALI <small>GOBIERNO DEL TALENTO HUMANO GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO</small>		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
Periodo de Evaluación de Acuerdo de Gestión Día: 1 Mes: 1 Año: 2019 al: 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 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.			6					
	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		0,0
		Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral.			5		
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión.			5		
		Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.			5		
		Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0	

4

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60 %	20 %	20 %			
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, responsables, plazos y recurso requeridos, promoviendo altos estándares de desempeño			5		
		Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso.			5		
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.			5		
		Optimiza el uso de los recursos.			5		
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.			5		
		Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0		
4	Toma de decisiones	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad			5	0,0	
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.			5		
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad			5		
		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		

71

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, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.			5			
	Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.			5			
	Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.			5		0.0	
	Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.			5			
	Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.			5			
	Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.			5			
Total Puntaje Evaluador		0.0	0.0	0.0			
6	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno			5			
	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		0.0	
	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 Romero Rodriguez	Cargo: No Aplica	Fecha: 04/oct/2019	Firma:
Revisado por: Angeln María Herrera Castellanos Claudia Kyrra Albadá	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 Lon- . . .

 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										VERSION 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	29435278	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	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 60 %	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			5			
	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			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			
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			
		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 Romeo Rodriguez	Cargo: No Aplica	Fecha: 04/oct/2019	Firma:
Revisado por: Angala María Herrera Calderosa Claudia Kyria Abadía	Cargo: Profesional Especializado (E) Universitario (E)	Profesora Fecha: 07/oct/2019	Firma:
Aprobado por: Carlos Alberto Burgos Ramirez	Cargo: Subdirector de Departamento Administrativo	Fecha: 07/oct/2019	Firma:

High

ALCALDÍA 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			
VALORACIÓN DE COMPETENCIAS						VERSIÓN		4			
FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA						11/05/2019					
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			29435278			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			55948755			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 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.				5						
	Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.				5						

99

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			5			
	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 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	

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.		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			

29

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

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 Romero Rodriguez	Cargo: No Aplica	Fecha: 04/ene/2019	Firma:
Revisado por: Angélica María Herrera Ceballos Claudia Kyra Abadía	Cargo: Profesional Especializado (E) Universitario (E)	Profesional Fecha: 07/ene/2019	Firma:
Aprobado por: Carlos Alberto Burgos Ramirez	Cargo: Subdirector de Departamento Administrativo	Fecha: 07/ene/2019	Firma:

Sept 16

1

 <p>ALCALDIA DE SANTIAGO DE CALI GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GESTIÓN 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: 4</p> <p>FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA: 11/04/2019</p>						
<p>Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión</p>		Día	Mes	Año	al	Día	Mes	Año	Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión					
		1	1	2019	al	31	12	2019	Día	2	Mes	1	Año	2020
<p>DATOS EVALUADO (Gerente Público)</p>														
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							
<p>DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO</p>														
Nombre Completo		Documento de Identidad			Organismo									
PATRICIA HERNANDEZ GUZMAN		68946755			DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE HACIENDA MUNICIPAL									
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico			Código		Grado							
DIRECTOR DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO		DIRECTIVO			055		07							
<p>DATOS DEL PAR</p>														
Nombre Completo		Documento de Identidad			Dependencia o Área Funcional									
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico			Código		Grado							
<p>Criterios de valoración</p>														
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					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, 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 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		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, 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 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			
			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 Remiro Rodriguez	Cargo: No Aplica	Fecha: 04/oct/2019	Firma:
Revisado por: Angela Maria Herrera Calzadilla 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 -

 ALCALDÍA 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							11/03/2019	

Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión	Día 1	Mes 1	Año 2019	a 31	Día 12	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	078	05	

DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO				
Nombre Completo	Documento de Identidad	Organismo		
PATRICIA HERNÁNDEZ GUZMÁN	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		
<td colspan="5"></td>					

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


Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos (1-5)			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		80 %	20 %	20 %			
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 Ramiro Rodriguez	Cargo: No Aplica	Fecha: 04/oct/2019	Firma:
Revisado por: Angala María Herrera Calacasa Claudia Kytra 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:

Elm 6/11/11

 <p>ALCALDIA DE SANTIAGO DE CALI DESGN DEL TALENTO HUMANO GESTION Y DE 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: 4</p> <p>FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA: 11/04/2018</p>						
<p>Periodo de Evaluación de Acuerdo de Gestión</p>		Día	Mes	Año	al	Día	Mes	Año	<p>Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión</p>					
		1	1	2019	al	31	12	2019	Día	2	Mes	1	Año	2020
<p>DATOS EVALUADO (Gerente Público)</p>														
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						
<p>DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO</p>														
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						
<p>DATOS DEL PAR</p>														
Nombre Completo		Documento de Identidad			Dependencia o Área Funcional									
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico			Código			Grado						
<p>Criterios de valoración</p>														
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					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			5			
	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	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 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		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	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 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	Subterno			
		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 Celarosa Claudia Kytra Abadía	Cargo: Profesiones 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:

Cady

 <p>ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO</p>		<p>SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI)</p> <p>VALORACION DE COMPETENCIAS</p>						<p>MATH02.06.03.16.P03.F05</p>						
								<p>VERSIÓN</p>		<p>4</p>				
								<p>FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA</p>		<p>11/ago/2019</p>				
<p>Periodo de Evaluación de Acuerdo de Gestión</p>		Día	Mes	Año	al	Día	Mes	Año	<p>Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión</p>					
		1	1	2019		31	12	2019	Día	2	Mes	1	Año	2020
<p>DATOS EVALUADO (Gerente Público)</p>														
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				
<p>DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO</p>														
Nombre Completo				Documento de Identidad				Organismo						
PATRICIA HERNÁNDEZ GUZMÁN				66946755				DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE HACIENDA MUNICIPAL						
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico				Código		Grado				
DIRECTOR DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO				DIRECTIVO				055		07				
<p>DATOS DEL PAR</p>														
Nombre Completo				Documento de Identidad				Dependencia o Área Funcional						
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico				Código		Grado				
<p>Criterios de valoración</p>														
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									
		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, sustrando intereses personales para alcanzar las metas.			5		0,0	
		Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral.			5			
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión.			5			
		Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.			5			
		Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0		

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, 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			
		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 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 Celerosa Claudia Kyrie 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:

 ALCALDIA DE SANTIAGO DE CALI DEPARTAMENTO DE PLANEACION Y DESARROLLO HUMANO		SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI)						MATH02.06.03.18.P03.F05 VERSION: 4 FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA: 11/06/2019	
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	al	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			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 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.	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		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 %			
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 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 inclusivo.	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 recurso requeridos; promoviendo altos estándares de desempeño	5				
		Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso.	5				
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.	5				
		Optimiza el uso de los recursos	5				
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	5				
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
4	Toma de decisiones	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad	5			0,0	
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.	5				
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad	5				
		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 Rodríguez	Cargo: No Aplica	Fecha: 04/oct/2019	Firma:
Revisado por: Angella María Herrera Celorosa Claudia Kyra Abadía	Cargo: Profesional Especializado (E) Universitario (E)	Profesional Fecha: 07/oct/2018	Firma:
Aprobado por: Carlos Alberto Burgos Ramírez	Cargo: Subdirector de Departamento Administrativo	Fecha: 07/oct/2019	Firma:

